

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ "ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА"

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ "ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА"

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**ЖАЙВОРОНОК ІЛЛЯ РОМАНОВИЧ**

УДК: 338.24:364.35(043.5)

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ  
СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

08.00.03 – Економіка та управління національним господарством

08 – Економічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

*Ідентичність усіх примірників дисертації*

**ЗАСВІДЧУЮ:**

*Вчений секретар спеціалізованої*

*вченої ради*

Завербний А.С.

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

\_\_\_\_\_ /І.Р. Жайворонок/

Науковий керівник – Кулініч Тетяна Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент.

Львів – 2021

## АНОТАЦІЯ

*Жайворонок І.Р.* Державне регулювання системи пенсійного забезпечення. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 08.00.03 "Економіка та управління національним господарством". – Національний університет "Львівська політехніка" Міністерства освіти і науки України, Львів, 2021.

Дисертацію присвячено вирішенню наукового і прикладного завдання державного регулювання системи пенсійного забезпечення в Україні. Актуальність теми визначається тим, що функціонування системи пенсійного забезпечення є однією з найбільш важливих та необхідних умов розвитку всіх напрямків національного господарства. Стійка пенсійна система, що забезпечує прийнятний рівень життя пенсіонерів і створює стимули для отримання якісної освіти для активної та тривалої трудової діяльності, є основою соціальної стабільності та економічної безпеки держави, довгостроковим фактором забезпечення конкурентоспроможності та одним з ключових аспектів в рамках національної стратегії сталого розвитку, як в соціальному, так і в економічному плані.

Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

У першому розділі «Теоретико-прикладні аспекти державного регулювання системи пенсійного забезпечення» досліджено суть поняття «система пенсійного забезпечення», а також суміжних з ним термінів. В розділі визначено прямий та опосередкований зв'язок між системами пенсійного забезпечення та економікою країни.

Визначено, що залежно від принципу фінансування виділяють розподільчі та накопичувальні пенсійні системи. Розподільчі пенсійні системи формуються на принципі солідарності поколінь, що означає розподіл внесків працюючої частини населення між пенсіонерами. В накопичувальних пенсійних

системах внески працюючих формують резерви, які в майбутньому будуть виплачені у вигляді пенсій.

Визначено, що якщо для фінансування витрат пенсійного фонду достатньо лише власних ресурсів, то пенсійну підсистему визначають як таку, що самофінансується, якщо ж для стабільного функціонування необхідне зовнішнє дофінансування, то пенсійна система є змішано фінансованою.

Однією з характеристик пенсійної підсистеми є ступінь її зрілості. Якщо кількість платників внесків переважає над кількістю отримувачів виплат, то така пенсійна підсистема вважається молодого, а в зрілій пенсійній підсистемі відношення кількості платників до пенсіонерів зростає на користь останніх.

Що стосується участі держави в діяльності пенсійних підсистем, то в розподільчій вона є обов'язковою, оскільки використовується апарат примусу для збору внесків серед працюючих членів суспільства. Накопичувальні пенсійні підсистеми можуть формуватися як на державній, так і приватній основі.

Проаналізовано, що розподільча і пенсійна підсистеми відрізняються за наступними характеристиками: формування пенсійних резервів, використання актуарних розрахунків, обов'язковість державного управління, обов'язковість участі працівників у підсистемі, використання схем з визначеними внесками або визначеними виплатами тощо.

Показано, що зв'язок між регулюванням пенсійних підсистем та політичною системою має двосторонній характер, досліджено взаємозалежність політичної та пенсійної системи в контексті проведення реформ в країні.

Важливим показником діяльності пенсійних підсистем є норма прибутковості. В накопичувальних пенсійних підсистемах норма прибутку рівна процентній ставці, тоді як розподільча підсистема характеризується нормою прибутку в національному масштабі: чим швидше зростає середня зарплата і зайнятість, тим вищою є віддача від сплачених пенсійних внесків.

Розкрито сутність нерівності у функціонуванні розподільчих пенсійних підсистем, яка полягає у нерівномірному розподілі винагород та зобов'язань в рамках однієї вікової групи та в межах поколінь. В умовах зростання тривалості

життя населення розподільча підсистема здійснює перерозподіл активів на користь старших поколінь, проте тенденція до зростання рівня життя в майбутньому частково нівелюватиме цей ефект.

В роботі розглянуто системи пенсійного забезпечення розвинених економік світу. Визначено переваги та недоліки функціонування суто розподільчих, або суто накопичувальних пенсійних систем, а також представлено результати успішної діяльності багаторівневих (комбінованих) пенсійних систем, які дозволяють забезпечити максимально високий рівень життя та споживання індивіда протягом всього життя.

Проведено огляд розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні за період незалежності. Поділено на етапи періоди реформування вітчизняної пенсійної системи на основі введених у певний час нормативно-правових актів, які призвели до якісних змін в напрямку розвитку рівня соціального захисту населення.

Структуровано інструменти державного управління розвитком системи пенсійного забезпечення в Україні за трьома видами: правові, економічні та адміністративні.

В другому розділі «Аналізування особливостей функціонування пенсійних систем та їх елементів» проведено дослідження результатів діяльності пенсійних систем країн ОЕСД та України. Визначено значення коефіцієнта заміщення пенсійних підсистем країн ОЕСД, на основі чого сформульовано висновки щодо домінуючих в них підсистем, їх структури та здатності забезпечувати високу частку доходу індивіда на пенсії відносно його заробітної плати. На основі дослідження рівня названого коефіцієнта заміщення у країнах ОЕСД заключено, що в переважній більшості цих країн розподільча підсистема є домінуючою, окрім того, добровільне та обов'язкове пенсійне забезпечення дозволяють отримати значний приріст доходів громадян на пенсії.

Що стосується стійкості пенсійної системи, то найважливішим її показником є коефіцієнт демографічного навантаження. Спостереження за

динамікою даного показника в країнах ОЕСД показує старіння населення та зниження коефіцієнту народжуваності.

Представлено визначення ефективної пенсійної системи, під яким слід розуміти сукупність інститутів та відносин, які дають змогу надати високий рівень життя громадян пенсійного віку за умов прийнятних державних витрат та з урахуванням особливостей демографічного розвитку країни. Представлено порівняльний аналіз пенсійних систем країн ОЕСД та України та визначено, що національна пенсійна система є однією з найменш ефективних серед європейських країн.

Здійснено аналізування функціонування розподільчої підсистеми пенсійного забезпечення України, базуючись на сукупності таких показників: дефіциті пенсійної системи, його відношенні до ВВП та доходів бюджету, фактичному коефіцієнту заміщення розподільчої пенсійної підсистеми, основних показниках державних фінансів, структури населення, середньої очікуваної тривалості життя при народженні, народжуваності та вікової структури населення.

На основі вивчення стану і можливостей регулювання діяльності розподільчої підсистеми пенсійного забезпечення визначено, що запобігання зростання дефіциту бюджету ПФУ, зниження частки зайнятих в неформальному секторі економіки, зниження державного боргу повинні стати ключовими завданнями виконавчої гілки влади.

Здійснено оцінювання результатів діяльності підсистеми добровільного пенсійного накопичення третього рівня. Функціонування підсистеми добровільного пенсійного забезпечення в Україні в основному забезпечено діяльністю недержавних пенсійних фондів (НПФ). Встановлено значимість НПФ для системи пенсійного забезпечення в цілому шляхом розрахунку частки одержувачів недержавних пенсій в структурі всіх пенсіонерів, яка у 2019 р. становила лише 0,73%.

Проаналізовано динаміку кількості укладених пенсійних контрактів з НПФ, кількості учасників НПФ за статевою ознакою, динаміку пенсійних виплат

здійснених НПФ, динаміку пенсійних внесків і визначено, що темпи розвитку вітчизняної добровільної підсистеми пенсійного забезпечення є низькими.

За результатами аналізування фінансової звітності підсистеми добровільного пенсійного забезпечення сформовано висновок про її неефективність. Причиною цього є низька рентабельність інвестицій НПФ, високий рівень винагород управлінців та розтрата активів НПФ на пенсійні виплати.

У третьому розділі «Удосконалення державного регулювання системи пенсійного забезпечення» представлено напрямки удосконалення діяльності розподільчої підсистеми першого рівня та добровільної підсистеми третього рівня пенсійного забезпечення, а також, запропоновано модель та послідовність заходів для запровадження в Україні підсистеми обов'язкового пенсійного забезпечення.

В дисертаційній роботі представлено модель ефективного державного регулювання розподільчої пенсійної підсистеми.

Розроблено систему заходів щодо розвитку державної розподільчої пенсійної підсистеми, до яких входять: оптимізація витрат та підвищення ефективності використання ресурсів пенсійного фонду України, запровадження стимулів для офіційного працевлаштування працівників в сфері нелегальної зайнятості, підвищення пенсійного віку, збільшення ставки єдиного соціального внеску для приватних підприємців. Дані заходи дадуть можливість досягти більш високого коефіцієнту заміщення.

Розроблено стратегічні заходи державного регулювання накопичувальних підсистем пенсійного забезпечення в Україні. Щодо змін у підсистемі добровільного пенсійного накопичення, то вони повинні стосуватися лише внесення коректив у вже функціонуючу систему в обраному напрямку розвитку, покращення фінансових показників та мотивації працівників до нагромадження багатства через фінансові ринки. На противагу їй підсистема обов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення в Україні не

функціонує, і для її запуску в роботі представлено стратегічні цілі, бажані етапи і кроки, відповідальні за їх виконання та очікувані результати від їх досягнення.

Представлено розроблену автором схему функціонування накопичувального елемента другого рівня пенсійної системи. В даній схемі розглянуто роль Пенсійного фонду України, державних аукціонів та недержавних пенсійних фондів.

В розробленій моделі накопичення пенсійних внесків та прибутків від інвестиційної діяльності окремих пенсійних рахунків індивіда представлено два етапи, а саме: період нагромадження та виплат пенсійних активів. Період нагромадження характеризується накопиченням пенсійних внесків, а другий – виплатою накопиченого пенсійного капіталу індивіда та подальшого інвестування його залишків.

З огляду на доведену збитковість добровільної накопичувальної пенсійної підсистеми було запропоновано наступні заходи, обумовлені стратегічними цілями її регулювання: зупинка виплат пенсій за рахунок внесків працівників, зміна допустимих пропорцій в структурі активів інвестиційного портфеля недержавних пенсійних фондів, розробка ефективної системи контролю витрат недержавних пенсійних фондів.

Ключові слова: система пенсійного забезпечення, розподільча підсистема пенсійного забезпечення, обов'язкова накопичувальна підсистема пенсійного забезпечення, добровільна накопичувальна підсистема пенсійного забезпечення, коефіцієнт заміщення, модель функціонування, стратегічні цілі.

## ANNOTATION

*Zhayvoronok I.R.* State regulation of the pension system. - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences (Doctor of Philosophy), specialty 08.00.03 "Economics and management of a national economy". - Lviv Polytechnic National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Lviv, 2021.

The dissertation is devoted to the solution of scientific and applied problem of state regulation of the pension system in Ukraine. The relevance of the topic is determined by the fact that the functioning of the pension system is one of the most important and necessary conditions for the development of all areas of the national economy. A sustainable pension system that ensures an acceptable standard of living for retirees and creates incentives for quality education for active and long-term employment is the basis of social stability and economic security of the state, a long-term factor of competitiveness and one of the key aspects of national sustainable development strategies, socially and economically.

The dissertation consists of an introduction, three sections, conclusions, a list of sources and appendices.

The first section "Theoretical and applied aspects of state regulation of pension systems" explores the essence of the concept of "pension system", as well as related terms. The section identifies the direct and indirect link between pension systems and the country's economy.

It is determined that, depending on the principle of financing, there are distributive and accumulative pension systems. Distributive pension systems are formed on the principle of intergenerational solidarity, which means the distribution of contributions of the working population among retirees. In funded pension systems, employee contributions form reserves that will be paid in the form of pensions in the future.

It is determined that if only own resources are enough to finance the pension fund's expenditures, then the pension subsystem is defined as self-financing, while if external co-financing is necessary for stable operation, the pension system is mixed-financed.

One of the characteristics of the pension subsystem is the degree of its maturity. If the number of contributors exceeds the number of beneficiaries, then such a pension subsystem is considered young, and in the mature pension subsystem the ratio of the number of contributors to retirees increases in favor of the latter.



As for the participation of the state in the activities of pension subsystems, it is mandatory in the distribution, as the coercive apparatus is used to collect contributions among working members of society. Accumulative pension subsystems can be formed both on a public and private basis.

It is analyzed that the distribution and pension subsystems differ in the following characteristics: formation of pension reserves, use of actuarial calculations, obligatory public administration, obligatory participation of employees in the subsystem, use of schemes with certain contributions or certain payments, etc.

It is shown that the connection between the regulation of pension subsystems and the political system is bilateral, the interdependence of the political and pension system in the context of reforms in the country is studied.

An important indicator of the activity of pension subsystems is the rate of return. In funded pension subsystems, the rate of return is equal to the interest rate, and the distribution subsystem is characterized by the rate of return nationwide: the faster the average wage and employment, the higher the return on paid pension contributions.

The essence of inequality in the functioning of distributive pension subsystems is revealed, which consists in uneven distribution of remuneration and obligations within one age group and within generations. With increasing life expectancy, the distribution subsystem redistributes assets in favor of the older generations, but the upward trend in living standards in the future will partially offset this effect.

The paper considers the pension systems of developed economies of the world. The advantages and disadvantages of functioning only of distributive or accumulative pension systems are defined, and also, results of successful activity of multilevel (combined) pension systems which allow to provide the highest standard of living and consumption of the individual during all life are presented.

A review of the development of the pension system in Ukraine since independence has been conducted. The periods of reforming the pension system are divided into stages on the basis of normative legal acts introduced at a certain time, which led to qualitative changes in the direction of development of the level of social protection of the population.

The tools of state management of the development of the pension system in Ukraine are structured on the basis of three types: legal, economic and administrative.

In the second section "Analysis of the peculiarities of the functioning of pension systems and their elements" a study of the results of the pension systems of the OECD countries and Ukraine. The value of the replacement coefficient of pension subsystems of OECD countries is determined, on the basis of which conclusions are drawn about the dominant subsystems, their structure and ability to provide a high share of an individual's pension income in relation to his salary. Based on the presented data of the OECD substitution rate concluded that in the vast majority of countries the distribution subsystem is dominant, in addition, voluntary and mandatory pensions provide a significant increase in incomes of citizens in retirement.

As for the stability of the pension system, the most important indicator is the coefficient of demographic burden. Analyzing the data of this indicator in OECD countries, the dynamics of population aging and declining birth rate is observed.

The definition of an effective pension system is presented, which should be understood as a set of institutions and relations that allow to provide a high standard of living for citizens of retirement age at reasonable government spending and taking into account the peculiarities of demographic development. A comparative analysis of the pension systems of OECD countries and Ukraine is presented and it is determined that the national pension system is one of the least effective among developed countries.

An analysis of the functioning of the distribution subsystem of pensions on the basis of the following indicators: the deficit of the pension system of Ukraine, its ratio to GDP and budget revenues, the actual replacement rate of the distribution pension subsystem, key indicators of public finances, population structure, life expectancy at birth, population structure.

Based on the calculations regarding the activity of the pension distribution subsystem, it is determined that preventing the growth of the PFC budget deficit, reducing the share of employees in the informal sector of the economy, reducing public debt should be a key task of the executive branch.

The evaluation of the results of the activity of the subsystem of voluntary pension accumulation of the third level is carried out. The functioning of the subsystem of voluntary pension provision in Ukraine is represented by the activities of non-state pension funds (NPF). The significance of NPFs for the pension system as a whole is determined by calculating the share of non-state pension recipients in the structure of all pensioners, which in 2019 was only 0.73%.

The dynamics of the number of concluded pension contracts with NPFs, the number of NPF participants by gender, the dynamics of pension payments made by NPFs, the dynamics of pension contributions and analyzed that the pace of development of the voluntary pension subsystem is low.

After analyzing the financial statements of the subsystem of voluntary pension provision, a conclusion was formed about its inefficiency. The reason for this is the low return on investment of NPFs, the high level of remuneration of managers and the waste of NPF assets for pension payments.

The third section "Improvement of state regulation of the pension system" presents areas for improving the distribution subsystem of the first level and the voluntary subsystem of the third level of pension provision, as well as a model and sequence of measures for the introduction of mandatory pension system in Ukraine.

The dissertation presents a model of effective state management of the distribution pension subsystem.

A system of measures for the development of the state distribution pension subsystem has been developed, which includes: cost optimization and efficiency of the pension fund of Ukraine, introduction of incentives for official employment in the field of illegal employment, raising the retirement age, raising the single social contribution rate for private entrepreneurs. These measures will make it possible to achieve a higher replacement rate.

Strategic measures of state management of accumulative subsystems of pension provision in Ukraine have been developed. The voluntary pension accumulation subsystem should only concern changes in the already functioning system in the direction of development, improvement of financial indicators and

motivation of employees to accumulate wealth through financial markets. In contrast, the subsystem of mandatory funded pension provision in Ukraine does not function and the work presents the strategic goals responsible for their implementation and the expected results from their achievement.

The scheme of functioning of the accumulative element of the second level of the pension system developed by the author is presented. The role of the Pension Fund of Ukraine, state auctions and non-state pension funds is considered in this scheme.

The developed model of accumulation of pension contributions and income from investment activities of individual pension accounts of an individual presents two stages, namely: the period of accumulation and payment of pension assets. The period of accumulation is characterized by the accumulation of pension contributions, and the second by the payment of the accumulated pension capital of the individual and the subsequent investment of his balances.

Given the proven unprofitability of the voluntary funded pension subsystem, the following measures were proposed for strategic purposes: stopping pension payments due to employee contributions, changing the allowable proportions of asset structure in the investment portfolio of private pension funds, developing an effective system of controlling private pension funds.

Key words: pension system, distribution subsystem of pension provision, obligatory accumulative subsystem of pension provision, voluntary accumulative subsystem of pension provision, substitution coefficient, model of functioning, strategic goals.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### 1. Наукові праці, у яких опубліковані основні результати дисертації

#### 1.1. Публікації у наукових фахових виданнях України

1. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2019. Аналізування фондових індексів як основних показників розвитку ринку цінних паперів окремих економік світу. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: «Проблеми економіки та управління», вип. 6, №3, с. 44-50. *(Міжнародна представленість*

та індексація журналу: *Google Scholar, ResearchBib, IndexCopernicus™ (IC), Ulrich's Periodicals Directory*). (Особистий внесок автора: проведено аналізування фондових індексів найбільших світових бірж з індексом національної біржі UX).

2. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2019. Особливості побудови і функціонування пенсійних систем в розвинених країнах світу. Журнал "Інвестиції: практика та досвід", №24, с. 106 – 113. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, IndexCopernicus™ (IC)*). (Особистий внесок автора: виявлено можливі сценарії розвитку системи пенсійного забезпечення, розраховано динаміку середньої пенсії та середньої заробітної плати скоригованої на курс долара США).

3. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2020. Пенсійна система як складова частина соціального захисту населення у життєзабезпеченні держави. Журнал "Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління", Том 31(70), №2, с. 113-118, (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, IndexCopernicus™ (IC)*). (Особистий внесок автора: проведено критичний огляд програм пенсійного забезпечення по старості за видами програм і виплат у країнах світу на основі даних ООН за власними сформованими критеріями).

4. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2020. Організаційні проблеми функціонування накопичувальних та розподільчої пенсійних підсистем в Україні. Збірник наукових праць "Економічний простір", №159, с. 53-57, (Міжнародна представленість та індексація журналу: *Google Scholar, IndexCopernicus™ (IC)*). (Особистий внесок автора: зведено основні моделі управління накопичувальними пенсійними фондами, проведено аналізування функціонування кожної підсистеми пенсійного забезпечення в Україні).

5. Жайворонок, І.Р., Вовчак О.Д., Гальків, Л.І., Кулініч, Т.В., 2020. Формування фінансово стабільної пенсійної системи в Україні: виклики, передумови, критерії, заходи. Збірник наукових праць "Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики", Т. 4, № 35, с. 367-374, (Міжнародна

*представленість та індексація журналу: Google Scholar, IndexCopernicus™ (IC)). (Особистий внесок автора: представлено цілі розробки комплексу заходів із удосконалення діючої української пенсійної системи).*

## 1.2. Публікації в науковому періодичному виданні іншої держави

6. Zhayvoronok, I., Chernyakhivska, V., Bilyk, O., Charkina, A., Farynovych, I., 2020. Strategy for improving the quality of life in countries with economies in transition. International Association of Engineering and Management Education (IAEME), pp. 523-531. *(Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar, SCOPUS Indexed Journals, PublicationsList.org, Academia.edu Search, Mendelej, Jour Informatics, CiteSeerx, Docstoc, IndexCopernicus™ (IC), ResearchGate, Journal Impact Factor (JIF), JournalTOCs, ResearchBib, AcademicKeys.com, Open Academic Journals Index (OAJI), The Electronic Journals Library, EBSCO's, Epernicus / Network, The Internet Archive, Social Science Research Network (SSRN), Genamics JournalSeek, J-Gate, arXiv, DocSlide, Gale, OALib, Universal Impact Factor {UIF}). (Особистий внесок автора: виканоно аналізування динаміки індексу щастя населення на основі даних World Happiness Report).*

## 2. Опубліковані праці апробаційного характеру

7. Zhayvoronok, I., Kulinich, T., 2013. Prospect of Ukrainian large enterprises investments growth due the program for development of pension funds' elaborating. III Міжнародна конференція молодих вчених EM-2013 «Економіка і менеджмент». Львів, Україна, 21-23 листопада 2013 р. *(Особистий внесок автора: доведено позитивний розвитку недержавних пенсійних фондів на великі українські підприємства).*

8. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2016. Створення стабільного пасивного доходу населення шляхом розвитку біржових посередників в Україні. VI міжнародна науково-практична конференція. Управління інноваційним процесом в Україні: економічні, соціальні та політичні трансформації. Львів, Україна, 19-21 травня 2016 р. Львів: Видавництво Львівської політехніки,

*(Особистий внесок автора: представлено, як інвестиції у фондовий ринок вплинуть на доходи домогосподарств).*

9. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2017. Нові проекти економічного розвитку України з урахуванням геополітичних змін у східній Європі. Економічна політика та механізми господарювання: сучасний стан, ефективність, перспективи: Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених. Київ, Україна, 31 березня 2017 р. Київ: Аналітичний центр «Нова Економіка», *(Особистий внесок автора: Визначено геополітичну перспективу створення Балто-Чорноморського нафтового колектору).*

10. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2016. Ф'ючерсний контракт за парою «долар США – гривня» як інструмент захисту від сукупності валютних ризиків для великих вітчизняних підприємств. Управління економічними процесами на макро- і мікрорівні: проблеми та перспективи вирішення: II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція молодих вчених, Львів, Україна, 14–15 квітня 2016 р. Львів: Видавництво Львівської політехніки, *(Особистий внесок автора: обґрунтовано переваги використання інструментів фондового ринку у діяльності великих підприємств).*

11. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2017. Роль і значимість розвитку хедж фондів у національній економіці України. Таврійські економічні наукові читання: Міжнародна науково-практична конференція, Київ, Україна, 10-11 лютого 2017 р. Київ: Видавничий дім «Гельветика». *(Особистий внесок автора: представлено сутність діяльності хедж фондів).*

## ЗМІСТ

Вступ.....	17
Розділ 1. Теоретико-прикладні аспекти державного регулювання системи пенсійного забезпечення.....	24
1.1. Понятійно–категорійний апарат державного регулювання системи пенсійного забезпечення з огляду на особливості діяльності накопичувальної та розподільчої підсистем.....	24
1.2. Особливості розвитку державного регулювання пенсійної системи в Україні.....	47
1.3. Імплементация закордонного досвіду реформування пенсійних інститутів .....	58
Висновки за розділом 1.....	70
Розділ 2. Аналізування результатів державного регулювання пенсійних систем України та світу.....	73
2.1. Аналізування результатів функціонування і наслідків державного регулювання пенсійних систем економічно розвинених країн.....	73
2.2. Особливості функціонування розподільчої підсистеми пенсійної системи України.....	90
2.3. Результативність діяльності підсистеми добровільного пенсійного накопичення третього рівня.....	107
Висновки за розділом 2.....	121
Розділ 3. Удосконалення державного регулювання системи пенсійного забезпечення .....	123
3.1. Стратегічна модель державного регулювання розподільчої пенсійної підсистеми в Україні.....	123
3.2. Обґрунтування заходів розвитку державної розподільчої пенсійної підсистеми в Україні.....	134
3.3. Формування стратегії державного регулювання системи накопичувального пенсійного забезпечення в Україні.....	146
Висновки за розділом 3.....	182
Висновки .....	185
Список використаних джерел .....	192
Додатки .....	220



## ВСТУП

**Актуальність теми.** Функціонування системи пенсійного забезпечення є однією з найбільш важливих та необхідних умов розвитку всіх напрямків національного господарства. Стійка пенсійна система, що забезпечує прийнятний рівень життя пенсіонерів і створює стимули для отримання якісної освіти для активної та тривалої трудової діяльності, є основою соціальної стабільності та економічної безпеки держави, довгостроковим фактором забезпечення конкурентоспроможності та одним з ключових аспектів в рамках національної стратегії сталого розвитку, як в соціальному, так і в економічному плані.

Державне регулювання такої системи, безумовно, входить до списку національних економічних інтересів та пріоритетних стратегічних завдань, що стоять перед Україною, яка, відповідно до Конституції, є соціальною державою. Протягом вже досить тривалого періоду в Україні здійснюються спроби формування найбільш оптимальної системи пенсійного забезпечення, проте цей процес не позбавлений суперечностей.

Серед дослідженої наукової літератури виділяються, перш за все, роботи, присвячені побудові та трансформації пенсійних систем, таких зарубіжних дослідників як Р. Дісней, М. Бореллі, Е. Форнер, М. Гор, Л. Котлікофф, А. Сед і К. Фроман. Питання вивчення стійкості і ефективності пенсійних систем та державного регулювання окремими сферами національного господарства розглядаються в працях зарубіжних і вітчизняних дослідників: Н. Барра, П. Даймонда, Л. Птащенко, О. Кузьміна, Й. Петровича, О. Мельник, Н. Чухрай, Т. Яворської, О. Карого, Р. Щербака, Б. Андрушківа, О. Кириленко, Г. Козака, Н. Шевченко, В. Даценко, М. Бондарчук, О. Скаско, Н. Станасюк, І. Алексеєва, З. Юринець.

Аналізування внутрішніх проблем пенсійної системи України зводиться, перш за все, до обґрунтування значущості накопичувальної пенсійної системи в працях А.В. Федоренко і М.В. Кравченко. Вивчення міжнародного досвіду побудови і функціонування пенсійних систем на прикладі цілого ряду країн

входить в коло наукових інтересів таких відомих дослідників як Г.Л. Яшник, І.С. Бондарук, О.В. Петрушка, Ю.В. Баніт.

Однак, в українській науковій літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені державному регулюванню системи пенсійного забезпечення в цілому. Не вирішеною є проблема функціонування обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми. Потребують ґрунтовного удосконалення механізми діяльності добровільної накопичувальної підсистеми та інститутів, які її формують. Не представлено шляхи досягнення беззбитковості обов'язкової розподільчої пенсійної підсистеми. Необхідність поглиблення наукових напрацювань у даній проблематиці, беручи до уваги макроекономічне становище держави, демографічні показники та рівень життя населення, зумовили вибір та актуальність обраної теми, визначили мету і завдання дисертаційного дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Тема дисертаційної роботи відповідає науковому напрямку кафедри менеджменту організацій Національного університету «Львівська політехніка». Зокрема, в межах науково-дослідної теми «Управління стабільністю фінансово-господарських систем» (номер державної реєстрації 0120U10272) автором удосконалено схему функціонування обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми, яка ґрунтується на використанні державних аукціонів в процесі розподілу пенсійних внесків громадян між недержавними пенсійними фондами (акт впровадження від 24.02.2021 р.).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є розроблення теоретичних положень і методико-прикладних рекомендацій щодо державного регулювання системи пенсійного забезпечення.

Досягнення встановленої мети ґрунтується на вирішенні у дисертаційній роботі таких завдань:

- уточнити сутність і класифікацію пенсійних підсистем, а також розвинути понятійно-категорійний апарат системи пенсійного забезпечення та зв'язок з іншими елементами сфери національного господарства;

- визначити поняття ефективності пенсійної системи країни;
- встановити можливості та передумови застосування міжнародного досвіду до проблематики реформування системи пенсійного забезпечення;
- удосконалити модель ефективного державного регулювання розподільчою підсистемою пенсійного забезпечення;
- розробити модель функціонування обов'язкової накопичувальної підсистеми пенсійного забезпечення;
- удосконалити положення з державного регулювання добровільної накопичувальної підсистеми пенсійного забезпечення.

*Об'єктом дослідження є процеси державного регулювання системи пенсійного забезпечення.*

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні засади державного регулювання системи пенсійного забезпечення.

**Методи дослідження.** Для досягнення визначеної мети та вирішення поставлених завдань у дисертаційній роботі використовувалися наступні загальнонаукові та спеціальні методи наукового дослідження: морфологічного аналізу, синтезу та групування – для деталізації понятійно-категорійного апарату (усі розділи дисертації), а саме, для обґрунтування сутності понять «пенсійне забезпечення», «накопичувальна пенсійна система», «розподільча пенсійна система» та «державне регулювання пенсійним забезпеченням» (підр. 1.1, 1.2), структурно-логічного аналізу – для визначення послідовності дослідження та представлення отриманих результатів аналітичної частини дисертації (підр. 2.1, 2.2, 2.3), графічний – для наочного представлення результатів дослідження (усі розділи дисертації), абстрагування – для переходу від розподільчих та накопичувальних пенсійних підсистем до системи пенсійного забезпечення в цілому (підр.1.1, 1.2, 3.1, 3.2, 3.3), процесний підхід – для розроблення методу планування діяльності обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми (підр. 3.2), моделювання – для розробки математичних рівностей, які використовуватимуться для аналізування функціонування розподільчої пенсійної підсистеми (підр.3.1), метод комплексних статистичних коефіцієнтів,

математичний метод та метод порівняння – для аналізування результатів діяльності пенсійних підсистем розвинених країн світу та України (підр. 2.1, 2.2, 2.3).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у тому, що:

*вперше:*

- розроблено модель обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми, яка ґрунтується на передачі накопичувальних пенсійних програм індивідів пенсійним фондом України недержавним пенсійним фондам на основі аукціонних торгів з урахуванням частки внесків працівника, періоду накопичення, рівня прибутковості від інвестиційної діяльності та періоду здійснення виплат пенсійних накопичень, що дозволить забезпечити повноцінне функціонування трирівневої пенсійної системи.

*удосконалено:*

- структуру інвестиційного портфелю недержавних пенсійних фондів, які здійснюють свою діяльність на третьому рівні системи пенсійного забезпечення, яка на відміну від теперішньої, передбачає зростання частки акцій українських та іноземних емітентів та зниження частки максимального значення банківських депозитів;

- метод визначення ефективності функціонування системи пенсійного забезпечення на основі використання інтегрального показника, яка порівняно з іншими, використовується в комплексі з макроекономічними показниками державних фінансів, ВВП, рівня інфляції та дає об'єктивну характеристику стану та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення країни;

- комплекс заходів для підвищення ефективності функціонування розподільчої пенсійної системи, що, на відміну від інших, не передбачає нарощування податкового навантаження на офіційно працюючих індивідів та без збільшення трансфертів з державного бюджету.

*набули подальшого розвитку:*

- понятійний та термінологічний апарат підсистем пенсійного забезпечення базований на більш конкретизованому, змістовно та

функціонально наповненому описі кожного рівня системи пенсійного забезпечення, який, на відміну від аналогічно рекомендованих, враховує ділові, економічні, демографічні та соціальні особливості державного устрою країни;

- систему показників моніторингу ефективності функціонування недержавної пенсійної підсистеми, яка відрізняється від аналогічних систем тим, що комплексно враховує частку отримувачів недержавних пенсій, вартість пенсійних внесків, пенсійні виплати, витрати, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, дохідності недержавних пенсійних фондів, та індекс споживчих цін.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що розроблені пропозиції щодо розвитку системи пенсійного забезпечення України можуть бути використані органами державної влади для вирішення одного з найгостріших соціально-економічних питань сучасної України, як соціальної держави, а саме: побудови та регулювання ефективною системою пенсійного забезпечення. Положення і висновки дисертаційної роботи представляють практичні рекомендації для досягнення фінансової стабільності розподільчої підсистеми пенсійного забезпечення, розроблені стратегічні цілі та завдання, які вирішують питання запровадження та регулювання обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми, яка буде незалежною від державного фінансування та буде відкритою і прозорою для її учасників. Практичні рекомендації щодо державного регулювання недержавною підсистемою пенсійного забезпечення дадуть змогу запобігти її нездатності нести фінансову відповідальність перед учасниками в майбутньому.

Результати дисертаційної роботи використовуються у практичній діяльності Львівського комунального підприємства «Транспортна фірма «ЛЬВІВСПЕЦКОМУНТРАНС» (довідка № 35-16-246 від 04.11.2020 р.), Яворівської державної податкової інспекції Головного управління ДПС у Львівській області (довідка № 13/21 від 11.01. 2021 р.), Комунального закладу Львівської обласної ради центр моніторингу соціальних програм та контролю за призначенням і виплатою допомог (довідка № 147/42 від 18.01.2021 р.).

Матеріали дисертаційної роботи використовуються в навчальному процесі Національного університету «Львівська політехніка» для підготовки студентів за спеціальністю «Менеджмент» при викладанні дисципліни «Економіка електронного бізнесу» та «Фінансове управління інноваційним підприємством» (довідка № 67-01-439 від 05.03.2021 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійною науковою роботою. Усі наукові результати, викладені в дисертації, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише ті ідеї і положення, що є результатом особистої роботи дисертанта.

**Апробація результатів дисертації.** Ключові наукові положення та одержані результати досліджень розглянуто та схвалено на таких міжнародних науково-практичних конференціях: III Міжнародна конференція молодих вчених EM-2013 «Економіка і менеджмент» (м. Львів, 21–23 листопада 2013 р.); V Міжнародна конференція молодих вчених EM-2015 «Економіка і менеджмент» (м. Львів, 26–28 листопада 2015р.); II Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених «Управління економічними процесами на макро- і мікрорівні: Проблеми та перспективи вирішення» (Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, 14-15 квітня 2016 р.); VI Міжнародна науково-практична конференція “Управління інноваційним процесом в Україні: економічні, соціальні та політичні трансформації” (Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, 19-21 травня 2016 р.); VII Міжнародна науково-практична конференція «Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики» (Харківський інститут ДВНЗ «Університет банківської справи», м. Харків, 20 березня 2020 р.), а також на наукових семінарах кафедри менеджменту організацій Національного університету «Львівська політехніка».

**Публікації.** За темою дисертації опубліковано 11 наукових праць, серед яких 5 статей у наукових фахових виданнях України (всі вони включені до міжнародних наукометричних баз), 1 стаття у науковому періодичному виданні іншої держави, яке включено до наукометричних баз, 5 тез доповідей на

конференціях. Загальний обсяг опублікованих праць – 6,1 друк. арк., з них особисто автору належить 3,86 друк. арк.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи викладено на 176 сторінках. Робота містить 36 таблиць, 6 рисунків, список використаних джерел із 267 найменувань.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Понятійно–категорійний апарат державного регулювання системи пенсійного забезпечення з огляду на особливості діяльності накопичувальної та розподільчої підсистем

Серед усіх соціально-важливих інститутів, які функціонують в сучасній державі, система пенсійного забезпечення є однією з найбільш важливих. Спостерігається постійно зростаюча роль пенсійного забезпечення в постіндустріальній та інформаційній економіці. Пенсійні програми сьогодні створюються з ціллю вирішення проблем матеріальної підтримки пенсіонерів і допомоги у боротьбі з бідністю серед людей старшого віку. Політика в сфері пенсійного забезпечення є також одним з інструментів впливу держави на економіку. Окрім того, частина населення більшості країн світу, яка отримує пенсійні виплати, постійно зростає, що дає можливість використання державного управління пенсійними інститутами як інструменту політичного впливу.

Термін «пенсійне забезпечення» включає в себе різні форми соціального захисту населення від ризиків, пов'язаних з настанням непрацездатності через старість, інвалідність, а також з втратою годувальника (Дідковська, 2012, с. 253).

У широкому сенсі пенсійне забезпечення - це сукупність правових та економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення громадян у разі втрати ними основного джерела доходу через старість, інвалідність та в інших випадках, визначених законодавством відповідної держави. Якщо ж визначати термін «пенсійне забезпечення» у вузькому сенсі, то тут мова йде лише про матеріальну підтримку найбільш вразливих верств населення безпосередньо з державного бюджету або державних позабюджетних фондів. Таким чином, вузьке трактування передбачає, що пенсійне страхування не включається до



пенсійного забезпечення: термін «пенсійне забезпечення» використовують при прямому бюджетному фінансуванні (а також при фінансуванні з позабюджетних фондів), а при фінансуванні на підставі страхових методів з використанням спеціальних фондів говорять про пенсійне «страхування» (Мелешко, 2008, с. 115).

Необхідно зазначити, що на думку автора, надалі варто використовувати широке трактування терміну «пенсійне забезпечення». Метод фінансування може бути лише критерієм для класифікації тієї чи іншої системи пенсійного забезпечення, а пенсійне страхування є одним з елементів системи пенсійного забезпечення. Пенсійне забезпечення здійснюється в різних організаційно-правових формах, однією з яких є пенсійне страхування.

Система пенсійного забезпечення, або пенсійна система – це «впорядкована і систематизована сукупність правових інститутів і механізмів, спрямованих на забезпечення матеріальної підтримки в старості, при настанні інвалідності, а також в разі втрати годувальника» (Ріппа, 2009, с. 44).

Ю.А. Герман визначає системи пенсійного забезпечення, як сукупність взаємопов'язаних між собою сфер і ланок правових, фінансових і організаційних відносин з приводу реалізації державних і недержавних зобов'язань із надання громадянам матеріального забезпечення у вигляді пенсій чи інших виплат та заходів соціальної підтримки пенсіонерів в рамках системи (Герман, 2014, с. 22).

Наступним терміном, який слід деталізувати є державне регулювання. Державне регулювання - це цілеспрямована діяльність держави представлена легітимними органами влади, які за допомогою різних нормативно-правових інструментів та методів забезпечують досягнення мети і вирішення економічних і соціальних завдань відповідно до етапу розвитку економіки.

В широкому сенсі державне регулювання включає прогнозування, планування, фінансування, оподаткування, кредитування, управління, облік та контроль. Державне регулювання здійснюється як в централізованую економікою, так і в ринкових економіках.

Ще одним визначенням державного регулювання є організуючий і регулюючий вплив держави на економічну діяльність суб'єктів ринку з метою її впорядкування та підвищення ефективності. Управлінський вплив, в рамках державного регулювання, на економічні та соціальні аспекти реалізуються прямим та опосередкованим втручанням в процеси трансформації сфер суспільної діяльності. Пряме (адміністративне) втручання реалізується через наказові нормативно-правові акти, які забороняють визначені види діяльності, а обмежують їх через необхідність отримання ліцензій, дозволів тощо.

Непряме (економічне) втручання, навпаки, не містить елементів безпосередніх вказівок щодо господарської діяльності, і реалізовується в основному за допомогою методів грошово-кредитної і бюджетно-фінансової політики, створює однакові умови для всіх, змушує підприємця або покупця дотримуватися визначених правил їх діяльності.

Проаналізувавши поняття пенсійної системи та державного регулювання, визначаємо, що державне регулювання системи пенсійного забезпечення – це сукупність економічних, адміністративних, правових, організаційних та політичних інструментів впливу органів державної влади на пенсійну систему та окремі її інститути з метою забезпечення високого матеріального рівня соціального захисту населення країни в похилому віці.

Слід давати чітку оцінку впливу інститутів пенсійного забезпечення на економічну систему держави. Величину та частоту пенсійних виплат визначають бюджетні обмеження та мотивація споживачів, що впливає на процес економічного вибору і формування макро- та мікрорівноваги на ринку. Серед важливих елементів державного регулювання економікою система пенсійного забезпечення займає провідне значення, а витрати на забезпечення її функціонування є значною статтею дотацій бюджету країни. Недержавні пенсійні фонди, які управляють довгостроковими фінансовими ресурсами в більшості випадків очолюють список найбільш активних інституційних інвесторів в економіці країни (Петрушка, 2016, с. 142).

Між пенсійною системою і економікою країни є багато прямих та опосередкованих зв'язків. На рис. 1.1 зображено зв'язок між елементами пенсійної системи, економічними та демографічними показниками, а також параметрами державної економічної політики.

Розглянемо ситуацію, при якій будуть підняті ставки страхових пенсійних внесків. З одної сторони, зростуть податкові поступлення в бюджет пенсійного фонду, що спричинить наступне: зростуть надходження в накопичувальну частину пенсій, які вкладаються управляючими компаніями в різноманітні цінні папери і банківські депозити. Далі ці активи будуть інвестовані в основний капітал, що призведе до зростання його темпів економічного розвитку. Окрім того, зростання ставок пенсійних внесків приведе до збільшення пенсійних прав (пенсійного капіталу і пенсійних накопичень) людей, які вийдуть на пенсію протягом багатьох років після підняття ставок. Це означає, що люди будуть отримувати вищі пенсії, які перетворяться в споживчі витрати, а це буде сприяти економічному розвитку (Лондар та Башко, 2011, с. 44). Економічне зростання стимулюватиме збільшення частки зайнятого населення, і відповідно, заробітної плати робітників, що збільшуватиме податкові поступлення в бюджети пенсійних фондів і недержавних пенсійних фондів (НПФ).

З іншої сторони, зростання ставок страхових пенсійних внесків призведе до зменшення частки доходів після сплати податків і відрахувань робітників та прибутку підприємців. Як наслідок в підприємців залишиться менше можливостей для інвестування, а в робітників – для споживання товарів та послуг. Як результат, сповільняться темпи економічного зростання. Це приведе до подальшого зменшення доходів робітників, що зменшить податкові поступлення в бюджет пенсійного фонду, а також, до скорочення доходів державного бюджету. Скорочення доходів державного бюджету знизить і його витрати, що також негативно вплине на розвиток економіки.

Таким чином, зростання ставок пенсійних внесків запускає різноспрямовані процеси, однак дані процеси відбуваються не одночасно. Так, в короткостроковій перспективі після зростання ставок, вплив даного рішення на

інвестиції буде негативним, але в довгостроковому періоді спостерігатиметься зростання інвестицій. В той же час, зростання процентних ставок на початку приведе до росту надходжень накопичень в бюджет ПФ, однак через зростання податкового навантаження через декілька років величина поступлень може скоротитися.

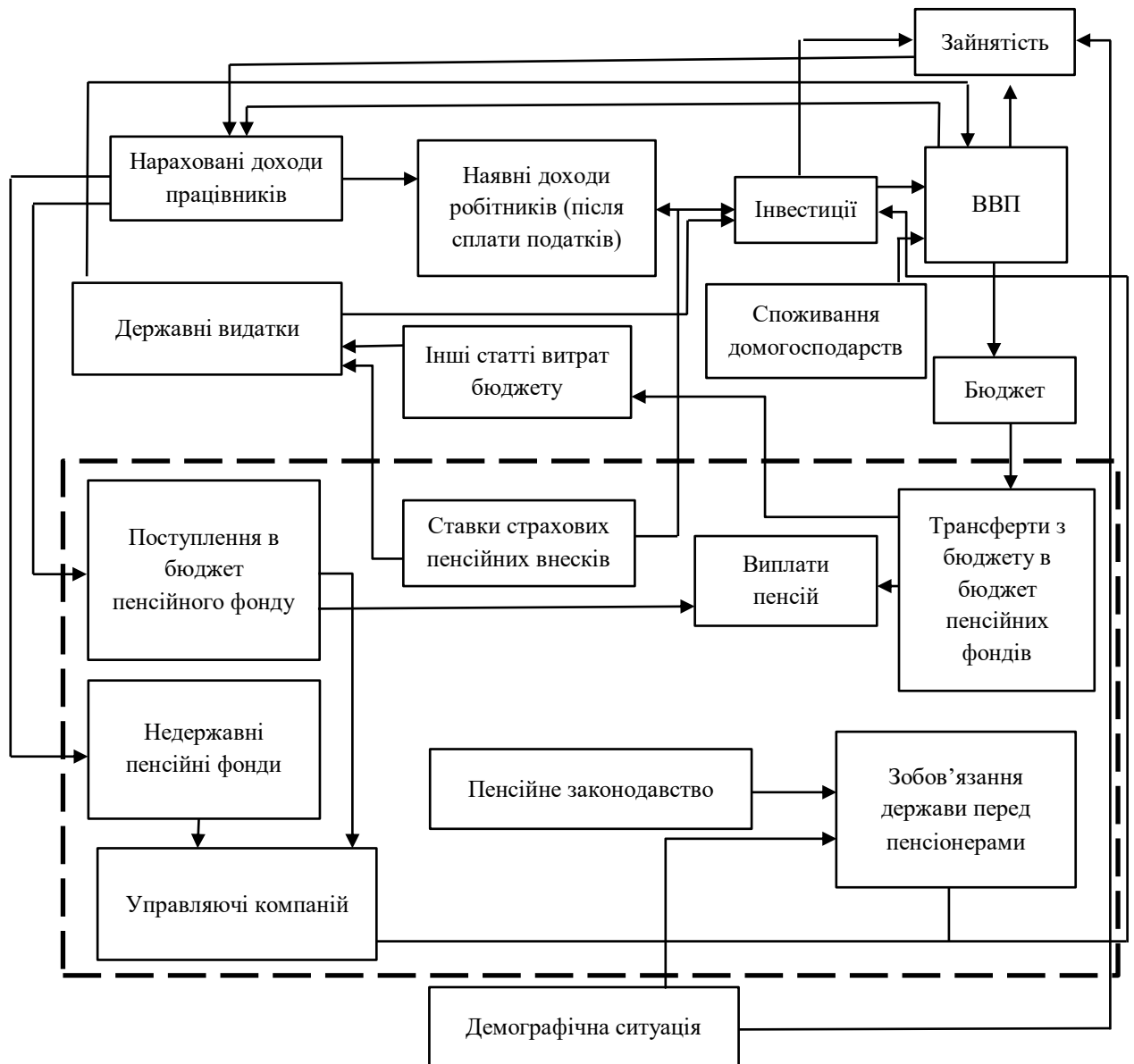


Рис.1.1. Схема взаємодії елементів пенсійної системи з параметрами державної економічної політики.

Примітка: узагальнено за вивченням джерел (Лондар та Башко, 2011, Криклій, 2009, Басанцов, 2001)

Існує багато інших варіантів змін пенсійного законодавства, таких як: підвищення пенсійного віку, валоризація та індексація пенсій. Всі вони завдяки ланцюговим взаємозв'язкам впливають на стан економіки і пенсійну систему.

В більшості країн пенсійне забезпечення побудоване на розподільчому принципі фінансування, тобто виплати пенсій здійснюються за рахунок внесків працюючих платників податків. У цих пенсійних системах навантаження на офіційно працююче населення зростає відповідно до кількості пенсіонерів. Враховуючи об'єктивні демографічні тенденції старіння суспільства за рахунок зростання середньої тривалості життя, подальше використання лише розподільчої пенсійної системи в теперішньому вигляді є неефективним механізмом державного управління і спричиняє окремі політичні та соціально-економічні проблеми. Все більш актуальним стає питання про пенсійну реформу та перехід від розподільчої до накопичувальної та змішаної пенсійних систем. Серед найбільших розвинених країн пенсійні реформи вже давно було проведено, в Україні даний процес зупинився на етапі обговорення та нереалізованих законодавчих ініціатив. Окрім того, необхідність реформування пенсійних систем є визнана більшістю економістів і політиків, а питання пенсійного забезпечення розглядаються як пріоритетні на найвищому рівні державного управління окремих країн, союзів та світу в цілому (Верхоляк та Сороківська, 2018, с. 334).

Для України проблема реформування пенсійної системи є вкрай актуальною. Державне управління наявною розподільчою системою постало перед значними викликами сьогодення. Значна частина цих викликів обумовлена дотичними до пенсійної сфери факторами, а саме, тимчасовою окупацією територій, збройним конфліктом у зоні ООС, хиткою банківською системою, високими процентними ставками та інфляцією. Однак, базовою причиною виникнення наявних проблем є організаційні та функціональні принципи побудови пенсійної системи, а саме механізм фінансування, який є розподільчим. Необхідність зміни державного регулювання пенсійної системи та її інститутів протягом довгого періоду часу знаходиться в полі зору суспільства

та державних органів, окрім того вже здійснено перші кроки для реалізації пенсійної реформи (Бражко, 2010, с. 73).

Основні дебати щодо переформатування пенсійної сфери торкаються необхідних політичних і соціальних аспектів змін, що є очевидним для демократичного суспільства. Однак, не менш важливим є питання, до яких макроекономічних змін приведе реформа державного регулювання пенсійної системи та її елементів, таких як недержавні пенсійні фонди, наскільки ефективно розподілиться навантаження від реформи на теперішні та майбутні покоління. Не дивлячись на активні обговорення проблематики державного регулювання пенсійної сфери, є очевидний дефіцит досліджень щодо діяльності недержавних пенсійних фондів як основної складової функціонування накопичувальної пенсійної системи. Більшість наявних робіт, особливо у вітчизняних джерелах, не розглядають проблему державного управління недержавними пенсійними фондами і не використовують для її дослідження можливості інструментарію моделювання. Використання сучасних економіко-математичних методів дозволить перевести аналіз державного регулювання пенсійною сферою і недержавними пенсійними фондами на якісно новий рівень, а також, дасть можливість сформулювати висновки підтверджені розрахунками (Науменко, 2010, с. 3).

Дослідження та моделювання реакції економіки на діяльність недержавних пенсійних фондів та накопичувальної пенсійної системи в цілому дозволить представити, як зміниться ринок праці і капіталу, яким буде вплив на економічний ріст і матеріальну забезпеченість теперішніх і майбутніх громадян країни. Враховуючи те, що українські органи державної влади здійснюють заходи для реалізації пенсійної реформи, значну увагу слід приділити макроекономічним наслідкам від діяльності недержавних пенсійних фондів. Однією з цілей дисертації є визначити вплив державного регулювання пенсійної системи на економічне зростання і встановити оптимальні стратегічні рішення управління пенсійною системою в рамках пенсійної реформи. Крім того, доцільно провести аналіз макроекономічних проблем державного регулювання

діяльності пенсійної системи в Україні, вирішення яких з кожним днем стає все більш актуальним (Гуцалова, 2017, с. 122).

Система державного регулювання пенсійного забезпечення представляє собою механізм підтримки членів суспільства похилого віку, які не мають доходу від трудової діяльності. В більшості країн пенсійні виплати є одним з декількох можливих джерел доходу старших людей, паралельно з внутрішньо сімейними трансфертами та збереженнями, накопиченими в молодому віці. Основними цілями управління державними пенсійними програмами є захист пенсіонерів, боротьба з бідністю, забезпечення соціальної справедливості, проте форми реалізації даних програм істотно відрізняються залежно від країни.

В залежності від принципу фінансування пенсійних виплат розрізняють розподільчу і накопичувальну пенсійні системи. Розподільча пенсійна система базується на принципі солідарності поколінь, тобто внески працюючих верств населення розподіляються на поточні виплати пенсіонерам, а пенсійні резерви не формуються. В накопичувальних пенсійних системах накопичувальні пенсійні резерви формуються за рахунок внесків працюючого населення, які стають джерелом для виплати пенсій. На практиці мають місце комбіновані, або як їх ще називають, змішані механізми, які включають в себе як накопичувальні, так розподільчі елементи пенсійних систем (Белоусов, 2013, с. 37).

Умови державного пенсійного забезпечення можуть передбачати схему встановлених внесків, при яких фіксується розмір пенсійних відрахувань, а розмір наступних виплат залежить від реальних пенсійних резервів, або визначених виплат, за яких заздалегідь задається номінальний і реальний розмір пенсій. Схеми визначених виплат є характерними для розподільчих пенсійних систем; в накопичувальних пенсійних системах можуть використовуватися два підходи, проте більш популярною є схема з встановленими внесками.

Державні пенсійні виплати в більшості випадків забезпечуються дією спеціальних податків, базою для нарахування яких є заробітна плата, що є відмінною рисою порівняно з іншими державними витратами, які фінансуються за рахунок бюджету (Бондаренко та Зубченко, 2011, с. 260). Для забезпечення

накопичення пенсійних внесків і виплати пенсій створюються спеціальні позабюджетні фонди. Якщо для фінансування витрат позабюджетного пенсійного фонду використовуються лише власні ресурси пенсійної системи, її визначають як таку, що самофінансується; якщо ж для виплати пенсій використовуються додаткові державні кошти, що є характерним для розподільчої системи, то тоді її визначають як зовнішньо або змішано фінансовану.

Серед характеристик пенсійної системи часто виділяють рівень її зрілості. В молодій пенсійній системі переважають платники внесків, кількість яких є більша ніж кількість людей, які отримують виплати. Зріла пенсійна система характеризується постійним зростанням відношення кількості пенсіонерів до платників. В науковій літературі часто визначають пенсійну систему зрілою, якщо наймолодші платники внесків в неї мають право отримувати пенсійні відрахування. Серед показників функціонування розподільчої системи виділяють коефіцієнт залежності ( $K_z$ ), який рівний відношенню кількості пенсіонерів (людей, які отримують виплати -  $Q_p$ ) до кількості платників соціальних внесків ( $Q_{псв}$ ).

$$K_z = \frac{Q_p}{Q_{псв}}. \quad (1.1)$$

Чим вищий коефіцієнт залежності, тим більш зрілою є пенсійна система і більше навантаження лягає на працююче покоління (Демченко, 2019, с. 29).

Відмінності між накопичувальною і розподільчою пенсійними системами не лише обмежуються різними підходами до фінансування пенсійних платежів. Залежно від принципів організації пенсійної системи змінюється їх інституційна форма, також різними будуть політичні та економічні наслідки від введення кожної з пенсійних систем.

Різні підходи до фінансування пенсійних виплат є ключовою відмінністю накопичувальної пенсійної системи від розподільчої. Накопичувальна пенсійна система акумулює внески учасників і формує пенсійні резерви, з яких виплачуються пенсії, джерелом пенсійних виплат в розподільчій системі є



внески працівників, які розподіляються між пенсіонерами. Накопичувальне пенсійне забезпечення будується на актуарних принципах, що дає можливість життєвого забезпечення пенсією. Використання пенсійних ануїтетів у накопичувальній системі є не обов'язковим, проте доволі розповсюдженим, оскільки дозволяє виключити ризики дострокового використання пенсійних накопичень. В державному регулюванні розподільчої системи виплати пенсіонерам реалізуються за рахунок відрахувань молодших, офіційно працюючих членів суспільства, тобто, пенсійне забезпечення будується на принципі солідарності поколінь. Отже, накопичувальні пенсійні програми забезпечуються відповідністю величини пенсій до розміру внесків конкретного учасника, а розподільчі схеми характеризуються перерозподільними механізмами.

Функціонування розподільчої системи пенсійного забезпечення є неможливим без участі держави, оскільки використовується апарат примусу для забезпечення збору пенсійних внесків. Відповідно, необхідним є безпосереднє державне регулювання розподільчої пенсійної системи, а учасниками її є всі офіційно працюючі громадяни країни. Виходячи з того, що рівень пенсії визначається реальними відрахуваннями учасника, накопичувальна пенсійна система може будуватися, як на державному управлінні, так і на приватній основі. Відповідно, участь у накопичувальній пенсійній системі може бути як примусова, так і добровільна. Оскільки конкурентні механізми не здатні забезпечити достатню надійність пенсійних фондів і відсутності дискримінації споживача, держава використовує функції контролю і регулювання сфери пенсійного забезпечення (Трохименко, Кракос, 2019, с. 509).

В розподільчих пенсійних системах використовуються схеми, які базуються на принципі фіксованих або встановлених виплат, тобто визначається розмір пенсії або механізм її прив'язки до базового індикатору, наприклад до величини прожиткового мінімуму або до розміру мінімальної заробітної плати. Для того, щоб забезпечити більш високу акумуляцію внесків, може вноситись залежність величини пенсії від трудового стажу пенсіонера, або розміру

зарплати в період трудової діяльності, однак ефективність таких заходів є досить низькою, так як відсутня кореляція між внесками і платежами (Петрушка, 2016, с. 136).

В накопичувальних системах також може використовуватися схема визначених виплат. За таких умов недержавний пенсійний фонд бере на себе обов'язок забезпечувати учасника виплатами, після того, як було визначено розмір внесків, необхідних для забезпечення бажаного розміру пенсії. Найпопулярнішою в накопичувальних системах є схема визначених внесків, вона означає, що учасники періодично вносять обговорені відрахування формальної величини, або на суму, прив'язану до базового показника, і в результаті, отримують пенсію, яка залежить від реальної величини пенсійних активів. Порівнюючи потенціал впливу інвестиційних ризиків на пенсійні виплати в схемах з визначеними внесками ризики, пов'язані зі збитковими інвестиціями, перекладаються безпосередньо на учасників, тоді як в схемах з визначеними виплатами ці ризики несе пенсійний фонд. Можливі шляхи організації накопичувальної і розподільчої пенсійних систем зведено в табл. 1.1.

*Таблиця 1.1*

### **Шляхи організації пенсійної системи**

Характеристика пенсійної системи	Розподільча пенсійна система	Накопичувальна пенсійна система
Формування пенсійних резервів	Можливе, але не обов'язкове	Обов'язкове
Використання актуарних розрахунків при визначенні пенсій	Не використовуються	Використовуються
Державне управління пенсійною системою	Обов'язкове	Не обов'язкове
Участь в пенсійній системі	Обов'язкова	Обов'язкова або добровільна
Використання схем з визначеними внесками або визначеними виплатами	Як правило використовуються схеми з визначеними виплатами	Можуть використовуватися обидві схеми, проте схеми з визначеними внесками переважають

Примітка: сформовано автором з використанням джерел (Петрушка, 2016, с. 136, Черненко та Норд, 2010, с. 47)

Здатність пенсійної системи забезпечити в достатній кількості ресурсів пенсійний фонд для виплати пенсій, відповідно до взятих на себе зобов'язань, визначається як її платоспроможність. Як і для будь-якого іншого фінансового інституту, працюючого на основі залучення матеріальних коштів, платоспроможність пенсійного фонду можна аналізувати в короткостроковій і довгостроковій перспективі, проте умови платоспроможності є різними для розподільчої та накопичувальної пенсійних систем. Збалансована розподільча пенсійна система є за умови, якщо поточні виплати не є вищими за поточні поступлення. За таких умов, коефіцієнт заміщення, тобто відношення середньої пенсії до середньої заробітної плати, безпосередньо в цей період визначається коефіцієнтом залежності і ставкою пенсійних відрахувань працюючих. За умови збалансованості внесків і платежів, зростання кількості офіційно працюючих громадян до пенсіонерів, дозволить останнім отримувати більші виплати та дотації. Потрібні значні державні витрати для зміни законодавства, щодо методики та ставки розрахунку пенсійних відрахувань (Бондарук, 2013). Саме тому довгостроковий розрахунок параметрів пенсійної системи проводиться на основі демографічних прогнозів. Незріла розподільча система передбачає переважання пенсійних внесків над пенсійними виплатами, що дає змогу формувати накопичувальні резерви, які можуть в майбутньому використовуватимуться для пенсійних виплат. В свою чергу зріла розподільча система, яка часто характеризується старінням нації, за умов незмінної ставки пенсійних відрахувань призведе до постійного зниження рівня пенсій відносно заробітної плати.

Різне зростання коефіцієнту залежності може привести до нехватки поточних внесків і резервів для виплат пенсій. Для забезпечення балансу між внесками і виплатами в рамках окремої пенсійної системи, держава може знизити витрати пенсійного фонду шляхом зменшення розміру пенсії, або підняття пенсійного віку; ще одним заходом може бути збільшення розміру внесків у пенсійні фонди, для забезпечення їх дохідності. Зловживання такими заходами, як зниження величини пенсійних виплат і збільшення пенсійного віку,

призведуть до очевидного спротиву політичних конкурентів та громадян країни, більше того, послідовне використання таких заходів спричинить нездатність інституту пенсійного забезпечення виконувати поставлені перед ним функції в рамках всього державного регулювання. З огляду на постійне зростання якості життя та розривом між офіційним пенсійним віком та реальною здатністю до трудової діяльності працеактивним населенням, можливим заходом державного регулювання стає підвищення пенсійного віку, що стає реальним способом відновлення платоспроможності розподільчої пенсійної системи (Рудик, 2010, с. 188). Ще одним заходом є збільшення тарифів пенсійних внесків, проте він обмежується здатністю держави стягувати податки. В результаті, єдиним державним джерелом фінансової підтримки розподільчої пенсійної системи, яке не допустить її банкрутства, стають бюджетні дотації.

Характеристикою платоспроможності накопичувальної пенсійної системи є достатня кількість резервів для виконання взятих пенсійним фондом зобов'язань перед учасниками. Некомпетентна або недобросовісна діяльність управляючих накопичувальним фондом може призвести до проблем з платоспроможністю пенсійних схем з визначеними внесками. На противагу їм, платоспроможність накопичувальних фондів з визначеними виплатами є більш формалізованою, оскільки зобов'язання чітко визначені і можуть бути порівняні з активами фонду. В цілому, підходи до аналізу фінансової стійкості накопичувального пенсійного фонду є аналогічними до аналізу інших інвестиційних інститутів, працюючих на умовах залучення ресурсів (Ізюмська та Куряча, 2016, с. 121).

Державне регулювання системи пенсійного забезпечення впливає на більшу частину суспільства, саме тому важлива роль надається політичним проблемам, які з ним пов'язані.

Виділяють три групи політичних аспектів, які пов'язані з державним регулюванням системи пенсійного забезпечення:

1. Взаємозв'язок між системою пенсійного забезпечення і структурою політичних вподобань населення країни;

2. Використання пенсійного забезпечення з метою досягнення політичних цілей;

3. Політичні ризики в системі державного регулювання пенсійним забезпеченням.

Сформована в країні політична система фактично задає допустимі межі для ключових параметрів пенсійної системи і таким чином, визначає підходи до державного регулювання системи пенсійного забезпечення (Юдин, 2003).

Зв'язок між державним регулюванням пенсійного забезпечення населення і політичною системою носить двосторонній характер, оскільки інститут пенсійного забезпечення здійснює вагомий вплив на політичні процеси, наприклад, старіння нації може призвести до конфлікту поколінь. Очевидно, що реформування системи пенсійного забезпечення постає перед обмеженнями, сформованими політичним устроєм, даний факт визначає актуальність дослідження взаємозалежності пенсійної і політичної систем у контексті запланованих реформ.

Також державне регулювання пенсійної системи часто розглядається як спосіб досягнення політичних цілей. Так, з метою отримання політичних активів серед електорату пенсійного віку на виборах, система пенсійного забезпечення стає легким інструментом в досягненні окремих цілей (Кушакова, 2014, с. 46).

Одним з ключових моментів функціонування пенсійної системи є ризики, пов'язані з даним процесом. Базова схема функціонування всіх пенсійних систем складається з двох розділених протягом довгого періоду часу етапів; спочатку громадянин формує внески в пенсійний фонд, а потім настає період отримання виплат в нетрудовий період життя. Очевидно, що в процесі здійснення платежів у пенсійну систему в громадянина формуються очікування, щодо розмірів майбутньої пенсії. Реальні виплати, які отримуватиме учасник, можуть сильно відрізнятись від очікуваних. Відповідно, можна стверджувати, що функціонування пенсійної системи має елемент невизначеності, що означає виникнення несприятливих подій, які можуть спричинити неотримання очікуваного результату (Кропельницька та Шелюжак, 2013, с. 167). Отже,

невизначеність та ризик є складовою пенсійного забезпечення та повністю попадають в рамки розробленої в економічній науці, класичної теорії невизначеності.

Для громадянина і для держави участь в накопичувальній та розподільчій пенсійних системах пов'язані з різними видами ризиків. В розподільчій системі переважають ризики зміни умов пенсійного забезпечення, до них належать: зниження гарантованого рівня виплат пенсії та підвищення віку виходу громадянина на пенсію. В більшості випадків причиною таких змін є різке зростання навантаження на зрілу розподільчу систему внаслідок старіння населення країни. При зростанні коефіцієнту залежності розподільча пенсійна система стає менш платоспроможною, а збільшення пенсійного віку та зниження розміру пенсійних виплат дозволяє знизити наявні витрати на виплати пенсіонерам. Проте, можливості держави щодо використання таких заходів є обмеженими. Різке погіршення демографічної ситуації в країні підвищує ризик зміни пенсійних умов в державній розподільчій системі, що в свою чергу, означає залежність стабільності розподільчої системи від демографічних факторів.

Принциповою відмінністю накопичувальної пенсійної системи від розподільчої є незалежність від величини демографічного навантаження. Ще однією відмінністю є те, що різноманітні політичні ризики мають більший вплив на розподільчу пенсійну систему, в той час, як накопичувальна пенсійна система є захищеною набагато краще. Проте, участь в накопичувальному пенсійному забезпеченні пов'язана з інвестиційними ризиками, до яких входить: ризик низьких реальних процентних ставок і інфляції, ризики невдалого вибору портфелю цінних паперів для інвестування пенсійних резервів, ризик збиткового управління пенсійними накопиченнями. Як наслідок, реальна величина пенсії може виявитися нижче очікуваної, як в розподільчій, так і в накопичувальній пенсійних схемах (Шевченко та Даценко, 2012, с. 3).

Одним із обмежень, з яким може стикнутися громадянин в рамках участі в одноосібних накопичувальних програмах, є інституційні ризики, наприклад,

відсутність на ринку фондів, які пропонують послугу довічного пенсійного забезпечення (пенсійного ануїтету). Так, послуга пенсійного ануїтету означає можливість отримати пенсійне страхування на весь період дожиття, навіть якщо він перевищує очікуваний середній показник терміну життя. Тоді як колективне накопичувальне пенсійне страхування пов'язане з моральним ризиком, який полягає у проблемі несприятливого відбору і нерівномірного розподілення переваг та втрат від пенсійних ануїтетів серед застрахованих громадян. Виключення можливості несприятливого відбору як для розподільчих, так і для накопичувальних пенсійних схем забезпечується функціонуванням державних пенсійних програм і наявністю принципу обов'язкового соціального страхування, але в той самий час, проблема нерівномірного розподілу переваг і витрат від пенсійного забезпечення залишається не вирішеною (Кириленко та Козак, 2012, с. 40).

Розглянемо важливий елемент пенсійної системи, який потребує особливої уваги – норму прибутковості. Цим показником значення основної процентної ставки визначається зв'язок між виплатами та відрахуваннями в накопичувальній пенсійній системі. Це означає, що в накопичувальних схемах зі зростанням реальних процентних ставок необхідні менші внески для забезпечення визначеного рівня пенсій. При розподільчій пенсійній системі величина внесків, які робітники повинні сплачувати для забезпечення теперішнім пенсіонерам прийнятної рівня пенсій, залежить від демографічної ситуації. Чим вищий коефіцієнт залежності, тобто чим більша кількість пенсіонерів припадає на сто офіційно працюючих громадян, тим вищим є рівень коефіцієнта пенсійного навантаження, тобто тим більше навантаження із забезпечення пенсійних зобов'язань лягає на працєактивне населення (Ткаченко та Шабанова, 2014, с. 165).

В розподільчій системі норма прибутковості визначається макроекономічними показниками всієї країни. Так, зростання зайнятості знижує пенсійне навантаження на одного офіційно оформленого працівника, а зростання середньої заробітної плати призводить до зростання прив'язаних до неї пенсій,

тому віддача від внесків в розподільчу пенсійну систему є рівною сумі темпів зростання зайнятості і заробітної плати. В той же час, у накопичувальній системі норма прибутку відповідає процентній ставці відрахувань (Зелінська, 2009, с. 14).

Більшість існуючих в світі розподільчих систем створювалися в умовах молодого швидкозростаючого населення, коли забезпечення пенсіонерів є незначним навантаженням на працююче населення для надання соціальної підтримки. Також цей період характеризується переважанням віддачі від внесків в розподільчу систему над реальною процентною ставкою, саме тому, пенсійні відрахування сприймаються громадянами як потенційні збереження, а не як додаткове податкове навантаження. В результаті старіння нації зростає коефіцієнт залежності, що означає витрачання з кожним роком все більшої частини доходів пенсійної системи на людей похилого віку, а це призводить до збільшення навантаження на офіційно працююче населення. Якщо аналізувати ефективність участі в пенсійній системі з позиції громадянина, то тоді темпи приросту заробітної плати і населення повинні бути вищими розміру реальної процентної ставки, оскільки в протилежному випадку, віддача від пенсійних внесків буде меншою норми прибутковості на добровільні особисті збереження. Більше того, вища процентна ставка порівняно з темпами приросту населення і заробітної плати означає неефективність розподільчої пенсійної системи з макроекономічної точки зору (Птащенко та Щербак, 2008, с. 67).

Функціонування пенсійних систем часто супроводжується нерівністю та дискримінацією їх учасників. Від принципів організації системи пенсійного забезпечення залежать перерозподільчі ефекти, пов'язані з її функціонуванням (Боднарук та Бурка, 2020, с. 427). Серед аргументів проти переходу пенсійного забезпечення на накопичувальну схему часто використовується теза про більш справедливу розподільчу систему. Однак, контраргументом переходу до запровадження накопичувальних пенсійних систем є бажання забезпечення високого рівня життя пенсіонерів, яке дизмотивоване зростанням соціальної несправедливості і нерівності (Яшник, 2011, с. 6).



Якщо відштовхуватися від припущення, що соціально орієнтоване державне регулювання повинно забезпечувати перерозподіл від більш матеріально забезпечених громадян до громадян з нижчим рівнем достатку, тоді можна виділити дві основні групи факторів несправедливості у розподільчій пенсійній системі:

- Необґрунтований перерозподіл всередині одного покоління формує більш вигідні умови для матеріально забезпечених учасників.
- Необґрунтований перерозподіл між поколіннями формує більш вигідні умови для більш старших поколінь учасників.

Не дивлячись на загальноприйняту думку щодо соціальної направленості розподільчого пенсійного забезпечення, емпіричні дані по США, Великобританії, Швеції і Швейцарії показують, що розподільча система як мінімум є соціально нейтральною, а часто спричиняє перерозподіл на користь багатих (Петрушка та Баніт, 2015, с. 19). По-перше, чим більше індивідууми є матеріально забезпеченими, тим довшим є період їх життя в порівнянні з менш забезпеченими, оскільки перші можуть собі дозволити якісніше харчування, краще медичне обслуговування, комфортніші умови життя і т.п. У результаті зведена вартість пенсій, яку отримують багаті, є вищою ніж зведена вартість пенсій, яку отримують бідні.

По-друге, багатші члени суспільства починають пізніше здійснювати офіційну трудову діяльність, через те, що значну частину працездатного віку витрачають на отримання освіти, саме тому, сумарна вартість їх внесків в систему пенсійного забезпечення знижується. Окрім того, вони займають більш високі посади, ніж менш освічені робітники, і пенсія, яка розраховується на базі заробітної плати, або передпенсійних доходів, є вищою, ніж в менш забезпечених членів суспільства. Слід зазначити, що ставка пенсійних відрахувань, як правило є однаковою, тому для населення з нижчою заробітною платою пенсійні відрахування є більш відчутними, ніж для багатих, які паралельно із зарплатою мають додаткові джерела доходу.

Прикладом несправедливості в розподільчій пенсійній системі є також перерозподіл від сімей, в яких працюють чоловік і жінка, на користь сімей, в яких працює лише один член сім'ї; від чоловіків або жінок, які зайняті у виробництві товарів чи наданні послуг – на користь зайнятих в домашньому господарстві; від громадян, які виходять на пенсію після досягнення офіційного пенсійного віку – на користь громадян, які отримують пільгову дострокову пенсію.

Розподільча пенсійна система породжує нерівність як в рамках різних поколінь, так і однієї вікової групи. В процесі переходу розподільчої пенсійної системи до стадії зрілості, зростає ставка пенсійних внесків в пенсійний фонд, необхідна для виконання його зобов'язань перед пенсіонерами. В результаті виникає дискримінація, оскільки приведена вартість внесків першого покоління є нижчою від приведеної вартості пенсійних виплат, в той час як для наступних поколінь приведені виплати не покриватимуть розміру їх пенсійних відрахувань. Наприклад, згідно даних Всесвітнього банку (Мірошниченко, 2012, с. 47), реальна віддача від внесків в розподільчу пенсійну систему в США для громадян, які досягли пенсійного віку у 1950-1960 –их роках становила 15%, а для тих, хто в 1970 –их роках, даний показник знизився до 8%. Громадяни, які вийдуть на пенсію в період 2020 – 2030 років, реальна віддача від участі в пенсійній системі оцінюється в 1,5%. В умовах, яких зараз функціонує розподільча пенсійна система, а саме – старіння населення, реалізовується перерозподіл благ на користь теперішніх поколінь за рахунок майбутніх. Проте, можна допустити, що зростання навантаження на наступні покоління є виправданим за рахунок постійного зростання рівня життя, внаслідок чого сукупне благополуччя наступних поколінь не знизиться.

Запуск в рамках державної пенсійної системи накопичувальної складової вирішує ряд проблем, пов'язаних з розподільчою системою. Наприклад, безпосередній зв'язок між внесками і виплатами в накопичувальних схемах виключає існуючі в розподільчих схемах перерозподіли на користь пільгових категорій пенсіонерів, робітників з нерівномірними доходами, а також індивідів, які не платили внески, проте отримують гарантовану пенсію. Одна з ключових

ідей накопичувальної пенсійної системи полягає у відмові від перерозподільних принципів на користь принципів еквівалентності, тобто в прямій залежності між платежами та виплатами.

На противагу перевагам, функціонування накопичувальної пенсійної системи супроводжується проблемами нерівності та несправедливості всередині поколінь та між ними. З огляду на те, що існує залежність між величиною накопичених активів та виплатами, майбутній розмір пенсій визначатиметься макроекономічними показниками стану економіки в період нагромадження пенсійного капіталу. У гіршій позиції буде те покоління, в період трудової діяльності якого були низькі реальні відсоткові ставки, і навпаки, покоління, яке накопичувало пенсійний капітал в період високих відсоткових ставок, буде у вигравші відносно першого. Ще більш важливим є вартість пенсійного ануїтету, який визначається для громадянина значенням відсоткових ставок в період виходу на пенсію. Той факт, що внески в пенсійну систему є уніфіковані та обов'язкові, обмежує громадянина сформувати оптимальний цикл пенсійних накопичень та унеможлиблює коригування інвестиційної політики відповідно до ситуації на фінансових ринках (Конопліна, 2008, с. 99).

Слід зазначити, що шляхом диверсифікації інвестиційного портфеля в іноземні цінні папери можна вирішити питання флуктуації реальних відсоткових ставок, які часто носять випадковий характер. Систематичний характер несе питання нерівномірного перерозподілу доходів. Так, з об'єктивних причин період дожиття більш забезпечених громадян буде довшим, таким чином, частина їх пенсій буде фінансуватися за рахунок накопичень менш матеріально забезпечених громадян, оскільки очікуваний період дожиття в них у середньому буде коротшим, ніж той, що використовується в актуарних оцінках при розрахунку пенсії. Об'єднання пенсіонерів з різними профілями дожиття в єдиний страховий пул з однаковими тарифами призведе до більш вигідних умов для осіб, які характеризуються більшим тривалим очікуваним терміном життя, що, в свою чергу, характерне для більш забезпечених членів суспільства.

Крім того, оцінка привабливості відкладеного споживання може відрізнятися з огляду на неоднорідність економічних агентів. З точки зору сучасної економічної теорії, в процесі прийняття рішень громадяни використовують різні ставки дисконту. Як результат, негативні наслідки від участі в обов'язковій пенсійній системі є більш відчутними для мало забезпечених громадян, які обмежені в можливості збільшити споживання в передпенсійний період за рахунок зниження добровільних заощаджень (Матвієнко, 2018, с. 146).

Однією з характеристик накопичувальних систем пенсійного забезпечення є нерівномірний розподіл адміністративних витрат, часто вони є набагато більшими, ніж у державній розподільчій пенсійній системі. Якщо внески, які формують адміністративні витрати, є фіксованими і не залежать від розміру та кількості транзакцій, власники великих пенсійних рахунків перебувають у більш вигідній позиції, і віддача від участі в пенсійній схемі для них виявляється вищою, ніж для менш забезпечених громадян з незначними накопиченнями.

Негативною складовою накопичувальної пенсійної системи є те, що вона несе в собі елемент вибору, це означає, що учасник самостійно формує інвестиційний портфель та пенсійну схему. За таких умов менш забезпечені і як правило, менш освічені люди перебувають в гіршій позиції відносно більш забезпечених і освічених, рішення яких є більш адекватними щодо зовнішніх умов. Не останню роль тут відіграють консультанти пенсійних фондів, які перш за все стурбовані цілями власних компаній, а не їх учасників (Зелінська, 2009, с. 12).

Таким чином, як розподільча, так і накопичувальна пенсійна система характеризуються елементами соціальної нерівності і небажаними перерозподільчими ефектами. Введення змішаної пенсійної системи дозволить нівелювати представлені проблеми: так, збереження розподільчого рівня мінімальних пенсій для найменш забезпечених громадян дозволить зняти соціальну напругу і уникнути диференціації пенсійних доходів. З боку

регулюючих органів не приділяється достатня увага щодо перерозподільчих процесів у сфері пенсійного забезпечення. Порівняльний аналіз різних типів пенсійних систем за трьома ключовими характеристиками – ризики, ефективність і справедливість – зведено в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

**Порівняльне аналізування властивостей розподільчої і накопичувальної пенсійної системи**

Характеристика пенсійної системи	Розподільча пенсійна системи	Накопичувальна пенсійна система
Ризики системи пенсійного забезпечення	1) Демографічні ризики: коефіцієнт залежності визначає стійкість системи. 2) Політичні ризики: політичні рішення визначають виконання умов пенсійного забезпечення.	Інвестиційні ризики: несприятливі інвестиційні умови, невдалий інвестиційний портфель, махінації управляючих пенсійними активами. Ризик недосконалості функціонування фінансових ринків і пенсійних ануїтетів, відсутність пропозиції прийнятних умов пенсійного страхування.
Ефективність пенсійного забезпечення	Сума темпів росту заробітної плати і кількості платників внесків відповідає нормі віддачі від участі в пенсійному забезпеченні.	Рівень реальної процентної ставки визначає норму віддачі від участі в пенсійному забезпеченні.
Нерівність і дискримінація в пенсійному забезпеченні	Перерозподільчі ефекти всередині покоління та між поколіннями характеризують пенсійну систему. Дані ефекти пов'язані з використанням для фінансування пенсій внесків робітників і функціонуванням пенсійних схем з визначеними виплатами.	Пенсійна система характеризується системними і випадковими перерозподільчими ефектами, пов'язаними зі неоднорідністю економічних агентів, зміною недосконалості ринку пенсійного страхування та макроекономічних параметрі в.

\* сформовано автором з використанням джерел (Рудик, Черненко, Норд, 2010).

Розглянемо функціонування змішаної системи пенсійного забезпечення. Оптимальні параметри системи пенсійного забезпечення слід розглядати відповідно до конкретних демографічних, політичних і соціально-економічних умов. Приведений вище аналіз показує, що накопичувальні пенсійні системи характеризуються більшою стійкістю, більше відповідають сучасним економічним вимогам і не залежать від демографічних ризиків.

Очевидно, що для використання переваг як розподільчої, так і накопичувальної пенсійних систем, при здійсненні державного регулювання ними потрібно запроваджувати змішані схеми фінансування пенсій.

Так, згідно з думкою більшості науковців найбільш ефективною буде трирівнева пенсійна система:

1. Державна розподільча пенсійна підсистема, яка забезпечує мінімальну пенсію;
2. Обов'язкова державна накопичувальна підсистема, яка забезпечуватиме пенсією, що відповідає розміру сформованих резервів;
3. Недержавна накопичувальна система, яка дозволить громадянину збільшити величину пенсії відповідно до індивідуальних потреб.

В свою чергу, Світовим банком ще в 2005 році було запропоновано п'ятирівневу пенсійну систему:

0 рівень: Державна базова пенсія, яка виплачуватиметься найбільш незахищеним верствам населення з метою недопущення бідності.

1-ий рівень: Обов'язкова система пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на розподільчому принципі, а управління цією системою здійснюється окремим державним органом. Вона повинна частково замінити дохід індивідуума в період трудової діяльності і будуватися залежно від його внесків та періоду трудової діяльності.

2-ий рівень: Обов'язкова накопичувальна пенсійна система.

3-ій рівень: Добровільні пенсійні накопичення. Вони можуть формуватися як внески робітника в незалежний пенсійний фонд, або роботодавця – в корпоративний пенсійний фонд. Внески і виплати на даному рівні можуть бути як фіксованими, так і гнучкими.

4-ий рівень: Система додаткових доходів, яка формуються поза пенсійною системою країни. Сюди входять банківські депозити, винагороди від володіння цінними паперами, сімейні трансферти тощо (World Bank, 2012).

По суті, Світовий банк не пропонує урядам країн нічого нового, а лише виокремлює окремі елементи пенсійної системи, запропонованої науковим середовищем в самостійні рівні пенсійного соціального захисту.

Державне пенсійне забезпечення, яке фінансується за розподільчим принципом, захищатиме пенсіонерів від бідності, гарантуючи їм мінімальну пенсію. Таким чином, основним стає другий накопичувальний рівень, який дозволить пенсіонерам підтримувати достойний рівень життя в похилому віці. Добровільна накопичувальна пенсійна система дасть працівнику можливість самостійно обирати бажаний розмір споживання в похилому віці і формувати відповідні накопичення.

## 1.2. Особливості розвитку державного регулювання пенсійної системи в Україні

Основи пенсійної системи України беруть початок з проголошення незалежності нашої держави у 1991 році. Так, в грудні того року було вперше профінансовано пенсії не з бюджету, а з рахунків пенсійного фонду. В лютому 1992 року створено Пенсійний фонд України з регіональними відділеннями в автономній республіці Крим, обласних центрах та містах Київ і Севастополь. В цьому ж році запроваджено положення про пенсійний фонд та встановлено перший тариф на відрахування в пенсійний фонд із заробітної плати робітника у розмірі 61%.

В квітні 1992 року тариф було знижено до 37% з фонду оплати праці. Саме з цих часів почався процес реформування пенсійної системи в Україні. Слід зазначати, що цей процес був надто політизованим і в довгостроковій перспективі не призвів до задовільних результатів. На даний момент спостерігається великий дефіцит пенсійного фонду, який продовжує негативно впливати на економічну стабільність держави і «проїдати» частину активів державного бюджету, які могли б бути інвестовані в охорону здоров'я, оборону, освіту тощо (Юшко, 2013, с. 32).

Для об'єктивного розуміння ситуації, що склалася в пенсійній сфері, слід проаналізувати етапи становлення і розвитку пенсійної системи України. Вивченню даного питання були присвячені праці таких українських науковців, як Салькова Т.В., Ставерська Т.О., Шевчук І.Л. та Шевченко Н.П. Вони ставили собі за мету провести аналіз етапів розвитку пенсійної системи України в контексті виходу України на рівень економічно розвинених країн. Окрім, українських науковців детальний аналіз і рекомендації щодо діяльності пенсійної системи здійснює агенція Сполучених Штатів Америки з міжнародного розвитку (USAID) (Проект USAID «Трансформація фінансового сектору», с.12) .

На основі вивчення результатів попередніх досліджень та їх доповнення, рекомендованим є представлення послідовності розвитку пенсійної системи України за наступними етапами:

*1 етап.* Функціонування пенсійної системи в період від 1991 р. по 1997 р. Як вже було вказано вище, даний період характеризується створенням Пенсійного фонду України (ПФУ), як незалежного фінансового інституту. В цей період приймається перший Закон України «Про Пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 р. та вноситься низка змін в його норми та статті. Відповідно до цього закону в Україні запроваджується солідарна модель пенсійного забезпечення, яка функціонуватиме згідно розподільчого принципу (Закон України «Про Пенсійне забезпечення», 1991, с.3). Проводиться диференційоване нарахування пенсій на основі заробітної плати та трудового стажу. Даний закон регулював призначення пенсії за віком, у зв'язку з втратою годувальника, по інвалідності, соціальну пенсію та за вислугу років.

Даний період характеризується прийняттям нормативно-правових документів, які спрямовані на розширення пільг та спеціальних пенсій для працівників органів державної влади, депутатів, суддів та прокурорів, наукових і педагогічно-наукових працівників тощо. Ці зміни призвели до зниження пенсійного віку, підвищення розміру пенсій та зменшення тривалості трудового стажу для окремих груп населення. Як наслідок, призначені пенсії на основі пільг



окремим групам населення могли перевищувати більше як в 10 разів пенсії, які регулювалися лише Законом України «Про пенсійне забезпечення». Як наслідок, у 1997 р. достроково надано пенсію 28 % пенсіонерам (для порівняння у 1997 р. цей показник був рівний 7%, у 1990 р. – 15%), а принцип соціальної справедливості повністю знівельований.

Між 1993-1994 відбувається значний обвал солідарної державної пенсійної системи, який був спричинений гіперінфляцією і, як наслідок, знеціненням пенсійних виплат на 70% (Палагнюк, 2009, с. 54). У 1993 р. Верховна Рада України приймає Концепцію соціального забезпечення населення України (Бондаренко, 2007, с. 3), де вперше визначається комплексна реформа системи соціального забезпечення, а у 1996 р. Конституцією України за громадянами закріплюється право на соціальний захист у випадку часткової, тимчасової або повної втрати працездатності, безробіття з незалежних від них обставин, втрати годувальника, а також старості та в інших випадках, передбачених законом (Устинов, 2011, с. 92).

*2 етап.* Функціонування пенсійної системи в період від 1998 р. до 2003 р. Даний період характеризується піковим напруженням в суспільстві щодо діяльності системи пенсійного забезпечення. Так, у другій половині 1990-х років зростає заборгованість за пенсійними виплатами, яка досягає максимуму у 1999 р. (при середньому розмірі пенсії 60,7 грн. заборгованість становила більше 2 млрд. грн. (Ніколаєць, 2013, с. 204)), в деяких областях виплати не здійснювалися понад півроку.

Указом Президента від 13 квітня 1998 р. №291/98 «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні» було визначено завдання перейти до трирівневої системи пенсійного забезпечення, оскільки забезпечення громадян гідною пенсією стає неможливим за рахунок монополії державної солідарної системи. 4 травня 1998 р. був підписаний указ Президента, за яким Кабінет Міністрів повинен був запровадити персоналізований облік відомостей у солідарній пенсійній системі України (Указ Президента, 1998, с. 3).

Далі у Посланні Президента України до Верховної ради і Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2001 р. №1-14/1349 «Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України» (Послання Президента, 2001) була представлена необхідність здійснення пенсійної реформи на системних засадах, які були успішними в інших країнах і адаптовані до українського економічного та демографічного становища. Було визначено три етапи пенсійної реформи: Перший етап (2001-2002 рр.) – розроблення економічних та організаційно правових основ пенсійної реформи і реформування солідарної системи. Другий етап (2003-2004 рр.) – планувалося запровадження добровільної системи пенсійного забезпечення. В цей період було підготовлено проекти законів про реформування пенсійної системи. Внаслідок довгих дискусій, семінарів, конференцій та навіть закордонних навчальних поїздок було підготовано і проголосовано Закони України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» №1058-IV та «Про недержавне пенсійне забезпечення» №1058-IV від 9 липня 2003 року (Закони України, 2003). Третій етап (2005-2009 рр.) – запровадження системи обов’язкового державного накопичування. Слід зазначити, що станом на січень 2020 р. даний етап не було реалізовано.

*3 етап.* Функціонування пенсійної системи в період від 2004 р. до III кв. 2011 р. З початку 2004 р. на основі Законів України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення» в Україні було запроваджено трирівневу систему пенсійного забезпечення. Дана система складається з трьох рівнів: перший рівень – солідарна державна система, другий рівень – накопичувальна система (державна), третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення (представлена діяльністю недержавних пенсійних фондів). Концептуальні засади цієї системи є, на нашу думку, вірними. Основні принципи діяльності, суб’єкти та джерела формування пенсійних виплат за рівнями пенсійної системи України, зведені в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

## Трирівнева пенсійна система України

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

*Примітка: Зведено автором на основі Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення», електронного джерела: <https://otppension.com.ua/pension-system-of-ukraine>.*

В цей період впровадження пенсійної системи (2004-2011 рр.) зберігається введений раніше пенсійний вік для чоловіків – 60 років і для жінок – 55 років. Також було введено мінімальний трудовий стаж на рівні 5-ти років, який давав можливість вийти на пенсію за віком. Для осіб, які втратили працездатність, було визначено мінімальний трудовий стаж для виходу на пенсію за віком; для чоловіків він становив 25 років, для жінок – 20 років.

На основі розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії розвитку пенсійної системи» від 15 грудня 2005 р. № 525-р. (Розпорядження Кабінету Міністрів, 2005) було розроблено стратегію розвитку пенсійної системи, яка мала бути спрямована на розбудову трирівневої пенсійної системи, але так і залишилася не реалізованою і, як наслідок, втратила свою чинність на основі іншої постанови Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи» №1224 від 14 жовтня 2009 р. (Постанова Кабінету Міністрів, 2009). На той час дана Концепція була

розрахована на період 2010-2017 рр., і охоплювала два етапи: 2010 - 2013 рр. – перший етап, згідно з яким планувалося виправити помилки функціонування державної солідарної системи та почати підготовку Міністерством економіки до впровадження державної накопичувальної пенсійної системи; 2014 - 2017 рр. – другий етап, який повинен був забезпечити рівноправність громадян в пенсійній системі шляхом запровадження єдиних правил призначення пенсій, звільнити бюджет Пенсійного фонду України від невластивих йому виплат, запровадити уніфіковану законодавчу базу пенсійної системи, забезпечити розвиток накопичувальної системи пенсійного забезпечення та ін. Але в повному обсязі завдання даної Концепції не є реалізовані й станом на 2020 р.

*4 етап.* Функціонування пенсійної системи в період від IV кв. 2011 р. до I кв. 2014 р. В 2011 р. Верховна Рада України голосує за прийняття закону «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи». Даний закон був проголосований з метою створення умов для вдосконалення систем пенсійного забезпечення і, як наслідок, – повноцінного впровадження трирівневої системи пенсійного забезпечення в Україні. Даним законом планувалося визначити умови функціонування державної накопичувальної системи та збалансування солідарної системи пенсійного страхування (Закон України, 2011).

Основними параметричними змінами в солідарній системі були наступні:

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

- обмеження максимального розміру пенсії, який не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, встановлених для осіб, які втратили працездатність.

В цілому проведення даних заходів дало можливість знизити кількість нових пенсіонерів, проте побороти дефіцит Пенсійного фонду України так і не вдалося.

*5 етап.* Функціонування пенсійної системи в період від II кв. 2014 р. дотепер. Даний етап характеризується прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 3 жовтня 2017 р. (Закон України, 2017). Основними завданнями даного закону є:

- перерахунок пенсій відповідно до зростання середньої зарплати, з якої сплачуються внески;
- поетапне збільшення до 2028 р. страхового стажу до 35 р.;
- підвищення мінімальної пенсії до 1452 грн. (з 1 січня 2020 р. мінімальний розмір пенсії за віком піднято до 1889,20 грн. (Вісник офіційно про податки, 2017));
- оподаткування призначених пенсій.

Даний період характеризується зниженням ставки Єдиного соціального внеску до 22%.

Окрім того, розроблено Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» від 10 липня 2017 р. №6677 (Закон України, 2017). Слід зазначити, що до січня 2020 року Постановами Кабінету Міністрів України здійснювалося щорічне відтермінування впровадження другого рівня пенсійної системи.

Серед основних інструментів державного регулювання розвитку систем пенсійного страхування в Україні слід виділити: правові, економічні та адміністративні. Перелік пропонованих автором інструментів державного регулювання розвитком систем пенсійного страхування представлено на рис. 1.2.

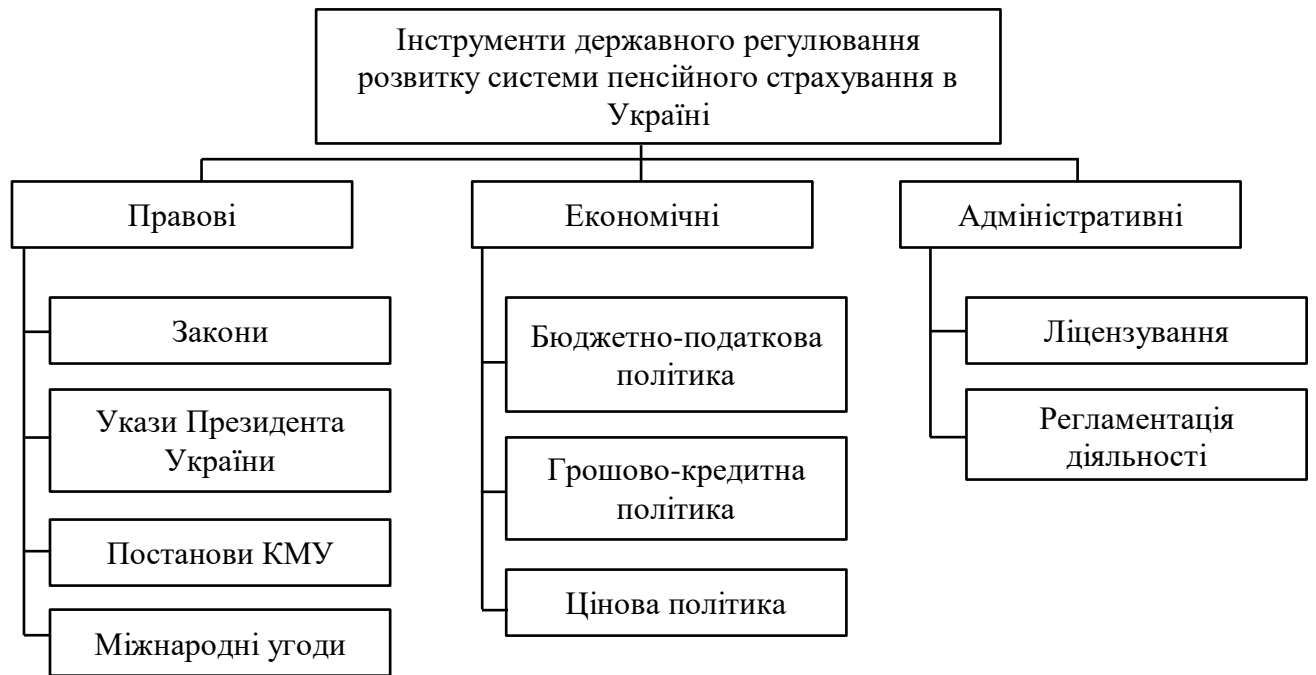


Рис. 1.2. Класифікація інструментів державного регулювання розвитку системи пенсійного страхування в Україні

*Примітка.* Сформовано автором на основі даних Пенсійного фонду України, нормативно-правових документів Адміністрації Президента, Кабінету Міністрів (КМУ), Верховної Ради, державної комісії з цінних паперів та фондового ринку, Національного Банку України та ін.

Базовим законом, який визначає види пенсійного забезпечення, норми, порядок та умови їх регулювання, а також пенсійний вік для чоловіків та жінок є Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Наступним за значимістю є закон «Про пенсійне забезпечення». Як зазначалося раніше, це був один з перших нормативно-правових документів, який почав регулювати пенсійне забезпечення, і в даний момент він визначає право на пенсію на пільгових умовах і за вислугу років, а також порядок обчислення стажу до початку 2004 р.

Що стосується визначення принципів збору та ведення обліку єдиного внеску, за рахунок якого здійснюється поповнення Пенсійного Фонду України, то цей процес регулюється Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (Закон України, 2010). Тут також визначаються порядок обчислення, нарахування та сплати єдиного

внеску, суб'єкти єдиного внеску. Окрім того, даний закон регулює ставку єдиного внеску для робітників, аналізування якого, з визначенням переваг, недоліків та проблематики буде проведено у наступних розділах роботи. Даний документ також регламентує порядок державного нагляду за збором та веденням єдиного внеску.

Ще один закон, який регулює поповнення бюджету Пенсійного Фонду України є Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування». Даний документ визначає суб'єктів сплати та види транзакцій, на які нараховується збір на обов'язкове державне пенсійне страхування. До даних транзакцій можна віднести купівлю-продаж цінних металів та каменів, нерухомого майна, транспортних засобів, мобільного і радіо зв'язку та ін.

Що стосується формування накопичувальної пенсійної системи другого рівня, то він регулюється Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» (Закон України, 2011).

Відновлення диференціації розмірів пенсій залежно від отриманого заробітку та страхового стажу здійснюється на основі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій». Також даний закон зменшує демографічне навантаження на солідарну складову пенсійної системи України, звільняє цю систему від невластивих видатків та визначає умови перерахунку пенсій.

Окрім перерахованих вище законів, які опосередковано впливають на функціонування пенсійної системи України, є й інші, які визначають умови для отримання пенсій різних категорій державних службовців, пенсіонерів силового блоку, людей з інвалідністю та ін.

Важливим документом в стимулюванні розвитку послуг, які надаються системою пенсійного забезпечення, є Указ Президента України «Про невідкладні заходи з проведення реформ та зміцнення держави» від 08.11.2019 № 837/2019 (Указ Президента України, 2019). Даний документ ставить завдання перед органами державної влади забезпечити розвиток електронних послуг із призначення пенсій; запровадити сучасну методологію розрахунків

прожиткового мінімуму з урахуванням європейських стандартів; запровадити механізм автоматичного, без звернення особи, призначення пенсій за віком при досягненні пенсійного віку; запровадити обов'язкову професійну накопичувальну пенсійну підсистему для працівників, які зайняті на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці.

Що стосується Кабінету міністрів України, то основним документом, який має базовий вплив на діяльність розподільчої підсистеми пенсійного забезпечення в Україні є Постанова «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України» на визначений календарний рік. Саме, КМУ визначає дохідну частину бюджету ПФУ, яка складається як з власних коштів фонду, так і з дотацій державного бюджету України.

Міжнародні угоди, які стосуються системи пенсійного забезпечення, в абсолютній більшості своїй підписані для обміну досвідом між Україною та зарубіжними країнами. Так, в даних угодах прописуються протоколи консультацій пенсійних органів України іноземними експертами, побудови єдиних механізмів обліку пенсіонерів та їх пенсій, напрямки розширення співпраці тощо.

До економічних інструментів державного регулювання розвитку системи пенсійного забезпечення слід віднести бюджетно-податкову політику. Даний інструмент регламентує розміри податків і зборів, які формуватимуть бюджет держави та ПФУ на календарний рік, розмір міжбюджетних трансфертів, рівень пенсійних виплат індивіду та збільшення матеріального забезпечення пенсіонерів.

Грошово-кредитна політика несе опосередкований вплив на систему пенсійного забезпечення. Наприклад, нею не визначається розмір пенсійних виплат пенсіонерам, однак від неї залежить макроекономічна стабільність грошової системи. Так, за умов правильної грошово-кредитної політики в країні забезпечується низький рівень інфляції, який не дає пенсійним накопиченням громадян швидко знецінюватися, зберігаючи їх купівельну спроможність. Залежно від рівня основних процентних ставок, визначається й мінімальна



рентабельність інвестицій НПФ. За умов низьких процентних ставок адміністратори НПФ та КУА використовують консервативні, з низьким ризиком стратегії управління активами, що дає можливість безпечніше нагромаджувати потенційні пенсійні права їх клієнтів, будуючи довготермінові пенсійні стратегії. І навпаки, при високих процентних ставках спостерігається значний рівень інфляції, який не дає можливість прогнозувати довготермінові стратегії через значну волатильність ринків, а отже інвестиційні стратегії учасників ринку будуються на коротких позиціях для максимізації прибутку в короткостроковій перспективі.

Цінова політика, як інструмент державного регулювання розвитку системи пенсійного забезпечення тісно пов'язана з бюджетно-податковою політикою. Очевидно, що вартість товарів і послуг в економіці формується на основі собівартості, вартості податків та норми рентабельності. Чим вищі в середині економіки країни норми податків та рентабельності, тим вищою буде кінцева вартість товарів та послуг, що означатиме меншу купівельну спроможність пенсій громадян, однак високі податкові відрахування в пенсійну систему дадуть можливість майбутнім поколінням претендувати на більші пенсійні права, а отже, це позитивно впливатиме на їх купівельний потенціал в майбутньому.

Слід зазначити, що інструменти бюджетно-податкової, грошово-кредитної та цінової політики зможуть забезпечити позитивний вплив на розвиток системи пенсійного забезпечення лише за умов їх синергетичного розвитку й відповідності одне одному та загальній стратегії економічного розвитку держави.

До адміністративних інструментів державного регулювання розвитку системи пенсійного забезпечення належать ліцензування та регламентація діяльності. З представленої вище структури системи пенсійного забезпечення України видно, що в даній сфері функціонують як державні, так і недержавні пенсійні інститути.

До недержавних пенсійних інститутів слід віднести недержавні пенсійні фонди та компанії з управління активами. Саме в сфері діяльності даних інститутів використовується ліцензування та регламентація діяльності. Кожен НПФ повинен відповідати вимогам законодавства щодо своєї структури, форми звітності та інвестиційних обмежень. Даний підхід дозволяє захистити накопичення громадян від ризиків, пов'язаних з неефективним управлінням активів недержавними пенсійними фондами та КУА.

Ліцензування дає можливість визначати, які пенсійні інститути мають право та відповідають вимогам щодо управління пенсійними активами. Регламентація їх діяльності забезпечує прозорість інвестиційних стратегій, захист від ризиків, доступність до інформації та структурованість в подачі звітності щодо результатів діяльності.

### 1.3. Імплементация закордонного досвіду реформування пенсійних інститутів

В даний момент у всіх країнах, які проводять відповідальну соціальну політику, здійснюється пошук ефективних моделей функціонування пенсійних систем. Необхідність зміни діяльності інститутів пенсійного забезпечення визначена демографічними та макроекономічними факторами. Як було описано в попередніх пунктах дисертації, однією з основних причин кризи системи державного пенсійного забезпечення є старіння населення розвинених країн. Якщо брати за приклад країни Західної Європи, то в більшості з них, як показує статистика, з 1970-их років відбувалося безперервне скорочення народжуваності, що вплинуло на чисельне відношення пенсіонерів до працюючого населення. Так, згідно з матеріалів демографічного щорічника ООН, у Європі у 2000 р. кількість осіб старше 65 років складала 5,4% від загальної чисельності населення, а у 2012 даний показник становив 16,7%. В даний ситуації розподільчі пенсійні системи постають перед проблемою

забезпечення державних пенсійних зобов'язань, що вимагає їх реформувати (Бондарук, 2011, с. 4).

Аналіз світового досвіду, направлено на переформування інститутів пенсійного забезпечення, дозволяє виділити три основні напрямки здійснення змін. Перший напрямок може бути представлений так званим параметричним підходом до реформування пенсійної системи. Він передбачає модифікацію окремих компонентів існуючої в країні системи пенсійного забезпечення. До нього відносяться такі зміни, як підвищення пенсійного віку, повна або часткова відміна пільг для людей похилого віку та інші. Другий напрямок реформування пенсійної системи передбачає збереження основ розподільчої системи з введенням накопичувального компоненту; в такому випадку паралельно з модернізацією окремих елементів солідарної системи здійснюється поступове введення накопичувальної складової. Третій напрямок пропонує повний перехід на накопичувальну систему, що передбачає повну передачу прав на розпорядження пенсійними активами недержавним пенсійним фондам (Чернявська та Горбунова, 2013, с. 38).

Параметричний підхід до реформування системи пенсійного забезпечення характерний для економічно розвинених країн, тут політичні еліти стараються адаптувати пенсійні системи за рахунок корегування ставок пенсійних внесків, обмеження зростання зобов'язань перед пенсіонерами та покращення відношення чисельності пенсіонерів до робітників. Другий напрямок змін систем пенсійного забезпечення притаманний для країн, що розвиваються. В даних країнах існуючий розподільчий механізм пенсійних систем не здатен забезпечити громадян прийнятним рівнем життя після виходу на пенсію. Третій напрямок передбачає повний перехід на накопичувальну пенсійну систему. Даний підхід є характерним для країн Латинської Америки в кінці ХХ століття, де було введено виключно накопичувальну пенсійну систему, проте в теперішній час в цих країнах дане рішення підпадає під жорстку критику серед населення та світової спільноти в цілому (Ріппа, 2007, с. 35).

Першим на повністю накопичувальну систему пенсійного забезпечення перейшов уряд Чилі. Проведена в 1981 р. в країні реформа пенсійної системи не мала аналогів у світовій історії. В Чилі вперше була введена національна пенсійна система, яка передбачала відмову від гарантованого розміру пенсій, а регулювання пенсійного забезпечення – його передачу приватним компаніям. Таким чином, розробники чилійської реформи повністю відмовилися від розподільчої складової в пенсіях, перейшовши на обов'язкове пенсійне накопичення. Досвід чилійської реформи системи пенсійного забезпечення оцінюється досить неоднозначно. Справа в тому, що позитивний ефект від введеної реформи спостерігався лише протягом першого десятиліття. Це було спричинено сприятливими умовами для проведення економічних і політичних реформ. На початок проведення реформи державі вдалося накопичити профіцит бюджету. Політична стабільність досягалася за рахунок авторитарного режиму водночас з лібералізацією економіки, що дало можливість збільшити внутрішній капітал країни. В результаті виникли нові фінансові інститути, почала розвиватися інфраструктура фінансових ринків, яка дозволила забезпечити високу дохідність інвестиційних портфельів (Линдюк, 2010, с. 3).

Проте, після першого десятиліття функціонування лише накопичувальних програм почали виникати проблеми. Головною негативною рисою чилійської пенсійної системи були високі ставки премій адміністраціям пенсійних фондів. Окрім того, в країні почала зростати бідність, безробіття та масове ухилення від сплати пенсійних внесків. Це привело до того, що в країні більше третини клієнтів пенсійних фондів мали доходи нижчі прожиткового мінімуму. Як наслідок, не вдалося вирішити основне соціальне завдання пенсійної системи, а саме, забезпечення прийняттого рівня життя пенсіонерів і досягнення соціальної справедливості (Толуб'як та Горин, 2016, с. 165).

Сьогодні функціонуюча в Чилі пенсійна система характеризується законодавчим визначенням виходу на пенсію, також, передбачено достроковий вихід на пенсію за умов, якщо на пенсійному рахунку накопичено достатню суму пенсійних резервів. Достатня сума пенсійних резервів на пенсійних рахунках

визначається на основі однієї з двох умов, які передбачають забезпечення за рахунок суми коштів пенсійних накопичень так званого пенсійного ануїтету, який повинен складати 50% середньої заробітної плати за останні 10 років трудової діяльності або 110% мінімальної гарантованої державою пенсії (Ріппа, 2013, с. 38).

Широкий інтерес викликає пенсійна реформа в Швеції. Сучасний етап пенсійної реформи в Швеції (пенсійна система в даній країні була введена ще в 1913 р., будучи першим в світі прикладом загального соціального страхування) бере початок в середині 1990-их років, коли було прийнято спеціальний закон, що змінив розподільчу систему з встановленими виплатами на змішану розподільчо-накопичувальну систему з визначеними внесками. Сучасна Шведська пенсійна система є багаторівневою у вигляді піраміди, в основі якої є загальна пенсія (*allmän pension*), далі йде трудова пенсія (*tjänstepension*), а на вершині – приватні пенсійні накопичення (*eventuell privat pension*) (Філіпчук, 2009).

Загальна пенсія, як складова шведської пенсійної системи, складається з двох частин: пенсії, яка базується на доходах (*inkomstpensionen*), а також, преміальної пенсії (*premierpension*). На пенсійний рахунок робітника для його майбутньої пенсії, побудованої на доходах, щорічно нараховується 16% від заробітної плати та інших транзакцій, на які нараховуються податки. Таким чином, величина даної пенсії залежить як від заробітної плати, так і від розвитку суспільних фінансів країни в цілому. Майбутня преміальна пенсія шведських робітників формується шляхом перерахування на пенсійні рахунки щорічно 2,5 % від заробітної плати та інших транзакцій, на які нараховуються податки. Розмір даної пенсії залежить від того, в які саме фонди вкладаються кошти майбутніх пенсіонерів. Наступним компонентом пенсійної системи Швеції є трудова пенсія, яка складається з пенсії по віку, страховки на випадок смерті чоловіка чи дружини, а також медичної страховки. Трудова пенсія буває двох видів: пільгова (*förmånsbestämd*) та преміальна (*premiebestämd*). Величина даної пенсії залежить від сфери, в якій працював робітник. На величину пільгової

пенсії отримувач вплинути не може, оскільки вона складається з виплат, які здійснює роботодавець, однак робітник може вибрати конфігурацію своєї преміальної пенсії. В Швеції функціонує спеціальна комісія, яка відповідає за оформлення трудової пенсії. У відповідності до діючого пенсійного законодавства, робітник отримує трудову пенсію, відповідно до колективного трудового договору з профспілкою, або на основі договору з роботодавцем. Виходячи з величини трудової пенсії можна робити висновки про розмір пенсії в цілому (Anderson, 2005, p. 94).

В королівстві Швеція також існує так звана гарантована пенсія. Її отримують особи, які взагалі не мають джерела доходу, або отримують мінімальну заробітну плату. Для отримання даної пенсії громадянин повинен досягти віку 65 років і проживати в Швеції не менше 40 років (Koval & Priamuhina & Zhmurko, 2019, p. 1).

Шведська пенсійна система допускає можливість приватних пенсійних накопичень, які є добровільними. На практиці це означає те, що кожен пенсіонер самостійно вирішує, як і в якій кількості його пенсійні накопичення будуть доповнюватися іншими частинами пенсії.

Внески в накопичувальну пенсійну систему почали поступати з 2001 року. Кількість перших інвесторів накопичувальної пенсії становила 4,4 млн. осіб., податковими органами здійснювалася акумуляція коштів, а потім активи перераховувалися між приватними фондами з різними інвестиційними політиками. Виплати із накопичувальної системи почали виплачуватися у 2003 році після виходу на пенсію покоління вкладників 1938 року народження. Фінансування їх пенсій спочатку на 20% забезпечувалося із нової системи і на 80 – із старої. Щорічно це відношення змінювалося з кроком у 5% (Aspegren, Durán, Masselink, 2019, p.1).

Накопичувальна пенсійна система Швеції дає можливість інвестувати у фонди, діючі на ринку, і здійснювати це на свою відповідальність. Операції з накопичувальною системою передбачають використання активів спеціалізованого резервного фонду, який розподіляє кошти між п'ятьма

фондами, обсяг кожного складає в середньому 15 млрд. доларів США. Чотири фонди функціонують як конкуруючі інститути, проте використовують в інвестиційній діяльності консервативні стратегії. П'ятий фонд, який є меншим, здійснює інвестиції у ризиковий (венчурний) капітал. Інвестиційні правила фондів є досить вільними, але в рамках інвестицій в ринок капіталу (сюди також входять інвестиції в нерухомість, товарні активи та прямі позики). Через венчурні і пайові фонди в акції, які не котируються на біржі, можуть бути інвестовані 5% активів. Для недопущення збитковості, мінімум 30% активів повинні бути інвестовані в цінні папери з низьким рівнем ризику втрати ліквідності та високим кредитним рейтингом. До 40% активів може бути вкладено в іноземній валюті. Також є обмеження на інвестування більше 10% активів в цінні папери одного емітента. Пенсійну систему Швеції вирізняє активне використання інформаційних технологій, а саме – мережі інтернет, яка використовується для відслідковування вартості активів на рахунках. Тут також є диференційований підхід до навчання інвесторів (Boado-Penas, Naka, Settergren, 2020, p. 235).

Як показує аналіз інституційних реформувань пенсійних систем в розвинених країнах, політика більшості з них характеризується орієнтацією на розширення через додаткове (недержавне) пенсійне страхування, яке є в Україні на початковій стадії. Беручи до уваги даний підхід, необхідно ознайомитися і проаналізувати досвід зарубіжних країн в сфері, яка стосується недержавного пенсійного страхування, зокрема розглянути створення відповідних інститутів і оцінити соціальні наслідки державного управління їх діяльністю.

Як зазначає Світовий банк, основна тенденція розвитку сучасних пенсійних інститутів у світі полягає в тому, що пріоритетне значення тут має принцип забезпечення старості на основі індивідуальної капіталізації накопичень, дотримання якого регулюється і стимулюється зі сторони держави. Роль держави у функціонуванні пенсійних систем в розвинених країнах зводиться до формування і вдосконалення нормативно-правової основи

діяльності пенсійних інститутів, створення необхідних умов для діяльності даних систем на практиці (Genser, Holzmann, 2019).

Реформування пенсійних інститутів в розвинених країнах на сучасному етапі здійснюється на основі паралельного розвитку двох пенсійних систем і їх нормативно-правової бази: державної, яка гарантує пенсійне забезпечення для всіх громадян, та недержавної, яка передбачає додаткові надбавки до пенсій для робітників, а також різних категорій самозайнятого населення. Тут мається на увазі особливий підхід до реформування інститутів пенсійного забезпечення, направленою на створення дуалістичної пенсійної системи. Розглядаючи інституційну основу недержавного пенсійного страхування в Європейських країнах, слід зазначити, що їх основа формується за рахунок недержавних пенсійних фондів та страхових компаній.

Так, модель пенсійної системи Франції представлена обов'язковими і добровільними складовими. Обов'язкову частину пенсійної системи формують основний режим (Regime general) і обов'язкове додаткове пенсійне накопичення. Обов'язкове додаткове пенсійне забезпечення стосується всіх категорій громадян і включає дві підсистеми: пенсійний режим ARRCO (Асоціація режимів додаткових пенсій) і пенсійний режим AGIRC (Загальна асоціація пенсійних установ). Щодо добровільних пенсійних накопичень як компоненти французької пенсійної системи, то вона представлена різними схемами: пенсійний план заощаджень PERP (громадяни вибирають розмір внеску і самостійно його сплачують); система регулярних додаткових внесків (контракти Lois Madelin); PERCo-план (інвестування внесків співробітників в страхові компанії, банки роботодавцями-компаніями, що працюють в даній системі); Prefon (система додаткового пенсійного забезпечення державних службовців, форма колективних пенсійних накопичень, при якій роботодавець сплачує внески за умови підписання договору на зазначені виплати з працівником; працівник отримує виплати по закінченню кар'єри зі звільненням від сплати податків (при виході на пенсію за ініціативою роботодавця) і з їх сплатою при виході на пенсію за власною ініціативою) та інші. Відмінна риса французької



системи додаткового пенсійного страхування полягає в тому, що вона ґрунтується на принципі нефондованості в процесі акумуляції і розподілі коштів, при тому, що дана система має власні резерви на державному рівні, що розподіляються і використовуються в установленому порядку. Перевага функціонуючої у Франції системи додаткового пенсійного страхування полягає в її гнучкості для працівників, оскільки полегшує їм можливість змінювати місце праці, зберігаючи при цьому право на отримання пенсії протягом всієї кар'єри (дана особливість не властива системам добровільного пенсійного страхування, що функціонують в інших зарубіжних країнах і спрямована на утримання працівника в одній організації) (Boulhol, 2019, p. 82).

Необхідним для аналізування є досвід організації пенсійної системи в Сполучених Штатах Америки, де склався своєрідний симбіоз державних і приватних пенсійних інститутів. Американська пенсійна система передбачає забезпечення працівників трьома видами пенсій: державною, колективною (корпоративною, тобто пенсією, що перераховується роботодавцем), а також приватною індивідуальною, яка представляє собою особистий пенсійний рахунок громадянина. Державна складова системи пенсійного забезпечення в США є прикладом класичної розподільчої пенсійної системи, в рамках якої представники працюючого населення сплачують внески до відповідних фондів, а пенсіонери, відповідно, отримують виплати з бюджетів цих фондів. Розподільча пенсійна система США включає в себе Загальну федеральну програму, розраховану на населення, зайняте в приватному секторі економіки (ця програма забезпечує громадян мінімальною базовою пенсією в рамках Закону про соціальне страхування, 1935 р.). Інститут накопичувальних пенсій в розглянутій країні представлений як державними, так і недержавними пенсійними програмами. Крім державної програми, що представляє розподільчу модель системи пенсійного забезпечення, існують накопичувальні програми забезпечення громадян, які працюють на федеральний уряд і органи місцевої влади. Що стосується громадян, зайнятих в приватному секторі економіки, то

вони включені в додаткові державні пенсійні програми, що організовуються за місцем їх роботи (Миргород-Карпова та Корощенко, 2020, с. 141).

При цьому існує два варіанти формування бюджетів накопичувальних пенсійних програм: за рахунок відрахувань організацій-роботодавців або за рахунок внесків найманих працівників і підприємців. У першому випадку працівники організацій у фінансуванні програми участі не беруть. У другому випадку – кожен майбутній пенсіонер розпоряджається своїми пенсійними коштами шляхом вибору керуючої компанії, яка в подальшому буде інвестувати його пенсійні накопичення (право на пенсію тут залежить від величини трудового стажу в конкретній організації). Великої популярності в США протягом останніх десятиліть набули особисті пенсійні рахунки (IRA - individual retirement account), які відкриваються в страхових компаніях: щорічний внесок тут становить 2 тис. доларів США, причому кошти з рахунку не можна знімати до досягненні віку 59,5 років, і при досягненні вкладником 79,5 років рахунок автоматично закривається відповідно до норм американського законодавства (режим використання індивідуальних рахунків в системі пенсійного забезпечення в США суворо регламентується федеральним законом (The Employee Retirement Income Security Act of 1974 – ERISA). Зазначеним федеральним законом також була створена Корпорація пенсійних гарантій (The Pension Benefit Guaranty Corporation – PBGC), яка входить в структуру федерального уряду, і спрямована на управління і контроль над програмами пенсійного страхування. Корпорація пенсійних гарантій здійснює пенсійні виплати громадянам США, які довірили свої заощадження корпоративним пенсійним фондам, програми виплат в яких до зазначеного моменту припинилися, а також громадянам, чиї накопичення були розташовані в корпоративних пенсійних фондах, які виявилися не в змозі виконати свої зобов'язання по виплаті пенсій внаслідок серйозних фінансових проблем роботодавця (Стопчак, 2014, с. 117).

Як було зазначено раніше, в більшості розвинених державах світу основними учасниками пенсійної системи є недержавні пенсійні фонди і

страхові компанії, що становлять інституційну основу недержавного пенсійного страхування. Так, в Німеччині функціонує три види додаткових пенсійних інститутів, що фінансуються за участю коштів держави, а також, п'ять видів додаткового пенсійного забезпечення, які фінансуються за рахунок коштів приватних осіб. Додаткове пенсійне страхування в цій країні реалізується на основі різних організаційно-правових вимог, як в рамках пенсійної системи підприємств, так і в формах, що передбачають відділення пенсійних активів від підприємств і їх управління самостійними пенсійними організаціями і страховими компаніями (особливістю німецької пенсійної системи є здійснення додаткового пенсійного страхування на рівні окремих фірм, що в майбутньому визначає залежність розміру пенсії, в тому числі, і від тривалості трудового стажу в конкретній організації) (Маслічук, 2014, с. 119).

Додаткове пенсійне страхування в рамках підприємства здійснюється також в Канаді. Пенсійна система цієї північноамериканської країни передбачає колективні пенсійні плани працівників, причому страхування здійснюється за рахунок внесків громадян і роботодавців. Дана система спрямована на забезпечення соціального захисту працівників і зростання їх особистих заощаджень (тут необхідно відзначити, що існують такі країни, де пенсійні системи, що фінансуються роботодавцями, є обов'язковими: до них належать, наприклад, Австралія і Швейцарія) (Szczur, 2016, р. 16).

Слід зазначити, що корпоративні пенсійні плани набули широкого поширення у Великобританії, де вони охоплюють близько половини працюючих (відповідно до британського законодавства, всі роботодавці в країні зобов'язані сплачувати внески в установленому розмірі в систему додаткового пенсійного страхування за участю страхових компаній, або ж створювати власні пенсійні фонди). Крім цього, уряд цієї країни також стимулює забезпечення пенсії за допомогою індивідуальних пенсійних планів, які є альтернативою корпоративним. Від розміру накопичень залежить величина виплат по державній системі пенсійного забезпечення (Oesch, 2008, р. 533).

З точки зору Е.Е. Данильківа, С.А. Калуща і А.Л. Лазаренко, досвід реформування пенсійної системи в Великобританії є особливо актуальним для сучасної України, оскільки в ході перетворень пенсійних інститутів в даній країні уряду вдалося досягти суттєвого скорочення пенсійних зобов'язань держави у порівнянні з іншими розвиненими країнами світу. На думку зазначених дослідників, доцільним є використання в рамках української системи пенсійного забезпечення такого компонента недержавної пенсійної системи як професійні пенсійні плани на підприємствах або пенсійні плани за місцем роботи. Розглянуті пенсійні плани здатні підвищити ступінь ефективності пенсійних накопичень українських робітників, в наслідок чого буде збільшено сумарний розмір їх пенсій.

Типовою для розвинених економік країн Європи та північної Америки є практика, в рамках якої внески, що сплачуються в систему додаткового пенсійного страхування, здійснені роботодавцями окремо або спільно з працівниками, не входять в сферу оподаткування зі сторони держави, а також, не обкладаються податками операції з активами пенсійних систем (Wagner, 2005, р. 27).

Якщо узагальнити результати інституційних трансформацій пенсійних систем в зарубіжних країнах, систематизувати досвід проведення реформ у сфері пенсійного забезпечення, то можна зробити висновок, що на сучасному етапі розвитку інститутів пенсійної системи відбуваються перетворення пенсійних систем в накопичувальні або змішані пенсійні системи, які містять елементи як схем з визначеними виплатами, так і схем з фіксованими внесками.

В рамках здійснюваних перетворень пенсійних інститутів виявилися переваги і недоліки накопичувальної пенсійної системи, про які автор вже частково писав у п. 1.1 дисертаційного дослідження. Так, з одного боку, накопичувальні системи мають більші грошові ресурси, які можуть використовуватися для виплати пенсій особам, які відраховують внески в систему пенсійного страхування із зароблених ними протягом періоду трудової діяльності матеріальних коштів. Однак, з іншого боку, накопичувальні системи,

існуючі в чистому вигляді без так званої «сітки безпеки», не здатні вберегти громадян похилого віку, включаючи навіть тих, хто отримував середній дохід, будучи працівником, від ризику опинитися в скрутному матеріальному становищі після виходу на пенсію (досвід Чилі та інших країн Латинської Америки). Отже, в якості найбільш бажаних результатів інституційних перетворень пенсійної системи, що варто застосувати до України, можна досягти завдяки впровадженню змішаної пенсійної системи (Кулікова, 2018, с. 142).

Оптимальний варіант організації такої пенсійної системи передбачає існування в її рамках таких інститутів, як базова пенсія, яка призначається всім громадянам, що втрачають працездатність внаслідок інвалідності або досягнення пенсійного віку, трудова пенсія, що залежить від трудового стажу і заробітку працівника до його виходу на пенсію, і недержавна пенсія, яка може розглядатися як додаткова до перших двох і може існувати як у вигляді корпоративних, так і індивідуальних пенсійних планів, особистих накопичень громадян, що розміщуються ними в недержавних пенсійних фондах і страхових компаніях. Тут слід погодитися з точкою зору Михайловської та Неліпович, згідно з якою, національним урядам необхідно з метою запобігання можливим ризикам, пов'язаним з перспективою для пенсіонерів виявитися в стані бідності або скрути, гарантувати згадану вище «сітку безпеки», що включає надання мінімальної пенсії тим громадянам, які не змогли придбати право на державну або трудову пенсію, а також забезпечити захист пенсійних накопичень працюючих громадян від надмірних коливань на ринку капіталу. Ймовірним негативним результатом соціально-пенсійної політики, яка передбачає гарантування лише мінімальної пенсії, є порушення зв'язку між внесками і пенсіями, що характерно для розподільчої пенсійної системи, тому в ідеалі пенсійні інститути повинні бути організовані таким чином, щоб з одної сторони вони захищали майбутнє працюючих громадян, а з іншої не нівелювали стимули для здійснення внесків для майбутніх пенсіонерів (Михайловська, Неліпович, 2011, с. 2055).

## Висновки за розділом 1

1. Система пенсійного забезпечення є однією з найактуальніших сфер національного господарства. Пенсійне забезпечення – це сукупність правових та економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення громадян у разі втрати ними основних джерел доходу через старість, інвалідність та в інших випадках, визначених законодавством певної країни. Державне регулювання системи пенсійного забезпечення – це сукупність інструментів державної влади, які використовуються для впливу на пенсійну систему з метою забезпечення високого рівня соціального захисту громадян в період старості.

2. Станом на сьогоднішній день в світі виділяють дві основні пенсійні підсистеми: розподільчу та накопичувальну. Розподільча пенсійна система покликана для забезпечення людей пенсійного віку мінімальним гарантійним рівнем матеріальної підтримки. Вона побудована на принципі солідарності поколінь, так пенсійні виплати індивідам формуються за рахунок внесків працюючих індивідів, які формують собою спеціальний фонд. Накопичувальні пенсійні системи внески учасників формують пенсійні резерви, з яких в майбутньому виплачуватимуться пенсії.

3. Функціонування розподільчої пенсійної системи обов'язково вимагає участі держави, а управління накопичувальними пенсійними системами може будуватися, як на державній, так і на приватній основі.

4. Однією з характеристик пенсійної системи є її платоспроможність, яка означає достатню кількість ресурсів у пенсійної системи для виплати пенсій, відповідно до її зобов'язань. У збалансованій розподільчій системі поточні виплати учасникам не є вищими за внески працюючих індивідів. Процес визначення платоспроможності накопичувальної пенсійної системи є аналогічним до інших інвестиційних інститутів, які функціонують на основі залучення ресурсів. Платоспроможність накопичувальної пенсійної системи визначають наявною кількістю резервів, які є необхідні для забезпечення виконання зобов'язань, взятих на себе пенсійним фондом.

5. Діяльність розподільчих та накопичувальних пенсійних систем пов'язана з різними видами ризиків, як для держави, так і для індивіда. В розподільчій пенсійній системі переважають ризики змін умов пенсійного забезпечення, в той час як, накопичувальні пенсійні системи пов'язані з інвестиційними ризиками.

6. В Україні функціонує трирівнева пенсійна система. Перший рівень представлений солідарною розподільчою пенсійною підсистемою, в ній всі працюючі фінансують пенсії поточним пенсіонерам, без будь-якого накопичення. На другому рівні обов'язкова накопичувальна пенсійна підсистема, яка станом на 2020 р. не була введена в дію. Третій рівень представлений діяльністю недержавних пенсійних фондів, які формують собою добровільну пенсійну підсистему.

7. Еволюцію розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні можна представити послідовністю з п'яти етапів, кожен з яких характеризується введенням визначених вдосконалень для досягнення забезпечення високих стандартів соціального захисту населення.

8. Основними інструментами державного регулювання розвитку системи пенсійного забезпечення є правові, економічні та адміністративні. До правових належать закони, укази Президента України, постанови КМУ, міжнародні угоди; до економічних – бюджетно-податкова політика, грошово кредитна політика та цінова політика; до адміністративних – ліцензування та регламентація діяльності.

9. На основі світового досвіду визначено три основні напрямки реформування системи пенсійного забезпечення. Перший напрямок представлений параметричним підходом до реформування системи пенсійного забезпечення. Він означає здійснення модифікацій елементів наявної розподільчої пенсійної підсистеми. Наступний напрямок передбачає збереження основ розподільчої системи з введенням накопичувального компоненту. Третій напрямок реформування системи пенсійного забезпечення передбачає повний

перехід на накопичувальні принципи функціонування пенсійної системи в середині країни.

10. На сучасному етапі реформування пенсійних інститутів в розвинених країнах здійснюється на основі паралельного розвитку двох пенсійних підсистем: державної, яка гарантує пенсійне забезпечення для всіх громадян, та недержавної, яка передбачає додаткові надбавки до пенсій для робітників, а також різних категорій самозайнятого населення.

Одержані результати, що висвітлені у розділі 1, опубліковано у працях (Кулініч, Т.В., Жайворонок, І.Р., 2019а; Кулініч, Т.В., Жайворонок, І.Р., 2020а).



## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ УКРАЇНИ ТА СВІТУ

#### 2.1. Аналізування результатів функціонування і наслідків державного регулювання пенсійних систем економічно розвинених країн

Пенсійні системи в будь-якій державі функціонують з метою підтримання якості життя громадян після закінчення трудової діяльності. Однак пенсія в абсолютному вираженні, представлена певною кількістю національних грошових одиниць, не може служити показником якості життя. Таким показником є коефіцієнт заміщення, який показує співвідношення пенсії до зарплати і подається у відсотках. На сьогоднішній день, в літературі не існує єдиного визначення коефіцієнта заміщення. Коефіцієнт заміщення може бути розрахований як відношення пенсії до останньої зарплати, до зарплати за останні два роки роботи, або до середньої зарплати за всю трудову діяльність. Також коефіцієнти заміщення розраховуються для працівників із середньою зарплатою по країні, із зарплатою нижче середньої ( $2/3$  середньої зарплати по країні), а також з зарплатою вище середньої ( $3/2$  середньої зарплати по країні).

Коефіцієнт заміщення може також бути теоретичним (заснованим на середніх статистичних даних і дозволяє виміряти, наскільки пенсійна система здатна зберегти рівень життя гіпотетичного працівника при виході на пенсію) і емпіричним (заснованим на реальних показниках зарплат і пенсій).

На думку автора, під коефіцієнтом заміщення слід розуміти валовий емпіричний коефіцієнт для працівника з середньою зарплатою. З одного боку, такий підхід до визначення коефіцієнта заміщення дозволяє оперувати реальними і не спотвореними за рахунок податкових пільг показниками щодо виплаченої пенсії для середньостатистичного громадянина даної конкретної країни, що дозволяє просто і об'єктивно оцінити і порівняти рівень пенсійних виплат в різних країнах. З іншого боку, саме таке визначення частково відповідає

методології Євростату та OECD, статистичні дані яких лежать в основі міждержавного аналізу ефективності пенсійних систем.

У табл. 2.1 представлені дані коефіцієнту заміщення в різних країнах OECD станом на 2019 рік (також в окремих випадках використані дані 2017 р., якщо країна учасник на момент написання роботи не опублікувала офіційні дані). Слід звернути увагу, що дані представлені за валовими пенсійними виплатами пенсіонерам. Чисті виплати, і, як наслідок, розрахований на їх основі коефіцієнт заміщення, буде вищим, особливо в країнах з більш розвиненою накопичувальною пенсійною системою, оскільки вони враховують різноманітні податкові стимули та інші преференції. Також важливо відзначити, що коефіцієнти були розраховані для працівників із середньою заробітною платнею. Коефіцієнт заміщення пораховано за відсотковим відношенням пенсії до доходу пенсіонера на момент виходу на пенсію. Цікаво, що більшість держав OECD приділяє особливу увагу захисту інтересів працівників з низьким рівнем доходу.

У табл. 2.1 представлені коефіцієнти заміщення відповідно до структури пенсійної системи окремої країни за станом на 2019 рік. В середньому в країнах OECD пенсіонери отримують 55,2% від того рівня доходу, який вони мали до виходу на пенсію. Це майже в 1,89 разів вище, ніж в Україні (29,2%). І це при тому, що рівень доходу працюючих громадян в країнах OECD та ЄС набагато вищий, ніж в Україні.

Великобританія, США, Німеччина, які використовують елементи добровільних накопичувальних пенсійних систем, а також Норвегія, у пенсійній системі якої присутні як добровільне, так і обов'язкове особисте пенсійне страхування, домагаються істотно більш високого коефіцієнта заміщення за рахунок використання накопичувальних систем. Завдяки функціонуванню добровільних накопичувальних систем у Великобританії і США бачимо зростання коефіцієнта заміщення майже в 2 рази – на 29,1 % і 30,9 % відповідно. У Німеччині приріст коефіцієнта заміщення становить 13,5 %, а в Канаді 25,1 %. Те ж саме справедливо і для країн OECD в цілому: використання накопичувальних елементів призводить до зростання коефіцієнта заміщення з

41,3% до 57,6% в середньому по країнах OECD. У всіх країнах OECD, за винятком Австрії, Ісландії, Чилі та Мексики саме державна розподільча пенсійна система є основною системою пенсійного забезпечення.

Таблиця 2.1

**Коефіцієнт заміщення в країнах OECD у 2019 р.**

Країна	Державна розподільча пенсійна система, %	Обов'язкова накопичувальна пенсійна система, %	Недержавна накопичувальна пенсійна система, %	Разом від всіх систем, %
Австралія	0,1	30,9	-	31,0
Австрія	76,5	-	-	76,5
Бельгія	46,8	-	14,2	61,0
Канада	39,0	-	25,1	64,1
Чилі	0,0	31,2	-	31,2
Чехія	45,9	-	-	45,9
Данія	23,7	50,7	-	74,4
Естонія	19,4	27,6	-	47,1
Фінляндія	56,5	-	-	56,5
Франція	60,1	-	-	60,1
Німеччина	38,7	-	13,5	52,2
Греція	49,9	-	-	49,9
Угорщина	56,1	-	-	56,1
Ісландія	3,1	63,0	-	66,1
Ірландія	27,0	-	35,8	62,9
Ізраїль	18,0	32,1	15,4	65,5
Італія	79,5	-	-	79,5
Японія	32,0	-	23,8	55,8
Корея	37,3	-	-	37,3
Латвія	44,6	-	-	44,6
Литва	23,6	-	-	23,6
Люксембург	78,8	-	-	78,8
Мексика	3,2	22,5	17,3	43,0
Нідерланди	29,0	42,0	-	70,9
Нова Зеландія	39,7	-	17,8	57,4
Норвегія	39,6	5,9	-	45,4
Польща	29,4	-	-	29,4
Португалія	74,4	-	-	74,4
Словаччина	49,6	-	-	49,6
Словенія	38,8	-	-	38,8
Іспанія	72,3	-	-	72,3
Швеція	41,6	12,5	-	54,1
Швейцарія	21,4	21,0	-	42,4
Туреччина	67,4	-	-	67,4
Великобританія	21,7	-	29,1	50,9
США	39,4	-	30,9	70,3
OECD	39,6	9,4	6,2	55,2
Україна	29,2	-	-	29,2

Примітка. Складено автором із застосуванням OECD 2019. Pensions At a Glance.

Відповідно до Конвенції про соціальний захист Міжнародної організації праці (МОП) від 1955 р., пенсійна система країни повинна забезпечувати коефіцієнт заміщення не нижче 40%. Табл. 2.1 показує, що серед всіх країн ОЕСД лише в п'ятьох рекомендації МОП за рівнем коефіцієнта заміщення не виконуються, з них лише Литва (23,6%) та Польща (29,6%) відстають серйозно, а три країни знаходяться на межі відповідності: Словенія (38,8 %), Корея (37,3 %) і Чилі (31,2 %). Лідерами за рівнем коефіцієнта заміщення є: Італія (79,5%), Люксембург (78,8%) і Австрія (76,5%).

Статистика ОЕСД дозволяє зробити висновок, що основою пенсійного забезпечення в провідних країнах світу, як і раніше, є державна розподільча система. Лише в 3 країнах ОЕСР вона не відіграє суттєвої ролі, а саме: Чилі, Мексика, Ісландія. Добровільне пенсійне страхування забезпечує значний приріст коефіцієнта заміщення в десяти країнах. У 10 країнах значну роль в доходах пенсіонерів грає також обов'язкове особисте пенсійне страхування. Більш ніж у половині з розглянутих країн національна пенсійна система є багаторівневою. Саме такий тип побудови пенсійних систем здатний надавати найбільш прийнятне поєднання фінансової стабільності і високого рівня виплачуваних пенсій. Таким чином, можна зробити висновок, що міжнародний досвід однозначно свідчить на користь використання елементів обов'язкового державного накопичувального та недержавного добровільного пенсійного забезпечення.

Найбільш важливим демографічним показником з точки зору стійкості пенсійних систем є коефіцієнт демографічного навантаження (табл. 2.2), який показує відношення платників пенсійних внесків до кількості пенсіонерів. Слід зазначити, що згідно з результатами дослідження ЄБРР щодо демографічних змін, то в розвинених країнах спостерігається старіння населення та зниження коефіцієнту народжуваності. Причиною першого є зростання якості життя, охорони здоров'я та харчування. Щодо зниження коефіцієнта народжуваності, то чим вищий ВВП на душу населення та демократичніший політичний устрій,

тим більша мотивація у індивіда для кар'єрного розвитку, а біологічна потреба в продовженні роду в ранньому віці перенеситься на більш пізній період.

Таблиця 2.2

### Прогноз динаміки коефіцієнту демографічного навантаження

Країна	Коефіцієнт демографічного навантаження (прогноз)		
	у 2020 р.	у 2050 р.	у 2080 р.
Австралія	0,277	0,416	0,494
Австрія	0,313	0,560	0,602
Бельгія	0,331	0,513	0,568
Канада	0,298	0,449	0,540
Чилі	0,197	0,446	0,675
Чехія	0,338	0,559	0,528
Данія	0,349	0,446	0,524
Естонія	0,349	0,549	0,632
Фінляндія	0,401	0,514	0,650
Франція	0,373	0,545	0,622
Німеччина	0,365	0,581	0,595
Греція	0,378	0,750	0,797
Угорщина	0,334	0,526	0,554
Ісландія	0,266	0,462	0,645
Ірландія	0,250	0,506	0,600
Ізраїль	0,239	0,313	0,399
Італія	0,395	0,744	0,796
Японія	0,520	0,807	0,829
Корея	0,236	0,788	0,946
Латвія	0,355	0,530	0,499
Литва	0,347	0,557	0,557
Люксембург	0,211	0,438	0,501
Мексика	0,132	0,289	0,509
Нідерланди	0,343	0,533	0,622
Нова Зеландія	0,283	0,438	0,575
Норвегія	0,296	0,434	0,534
Польща	0,305	0,603	0,686
Португалія	0,386	0,714	0,723
Словаччина	0,265	0,546	0,581
Словенія	0,347	0,650	0,607
Іспанія	0,328	0,748	0,744
Швеція	0,359	0,455	0,534
Швейцарія	0,313	0,544	0,567
Туреччина	0,152	0,370	0,582
Великобританія	0,320	0,471	0,551
США	0,284	0,404	0,511
ОЕСД	0,312	0,534	0,608

Примітка. Складено автором із застосуванням даних ОЕСД 2019. *Pensions At a Glance*.

В результаті, як показано в табл. 2.2, на одного громадянина в працездатному віці припадає все більша кількість громадян в пенсійному віці, що підриває стійкість пенсійних систем. Дані табл. 2.2 підтверджують прогноз щодо істотного зростання кількості пенсіонерів, що припадають на одного працюючого в усіх країнах ОЕСД.

Якщо в 2020 році ситуацію в наведених країнах можна назвати відносно стабільною (в США на одного пенсіонера припадає 4 працюючих, в Великобританії, Іспанії і Угорщині – 3, а в Туреччині – 7), то до 2050 року очікується значне погіршення ситуації. До 2050 року в США на 1 пенсіонера припадатиме 2,5 працюючих, в Великобританії – 2,15, а в Іспанії, Японії і Кореї на 1 пенсіонера припадатиме всього 1,17-1,54 працюючих. В цілому, за країнами ОЕСД на одного пенсіонера припадатиме двоє працюючих. Найменший коефіцієнт демографічного навантаження серед країн ОЕСР в 2020 році спостерігався в Чилі (0,197), а найбільший – в Японії (0,520), при тому, що усереднений показник для ОЕСД оцінюється в 0,312.

Окрім коефіцієнту заміщення і коефіцієнту демографічного навантаження, ключовим показником, що характеризує пенсійні системи, є співвідношення державних видатків на виплати пенсій до ВВП країни. Важливо зауважити, що хоча рівень витрат є важливим показником, він не в змозі оцінити стійкість пенсійної системи саму по собі, у відриві від інших показників. Низькі державні витрати на виплати пенсій, так само як і високі, не дають об'єктивного опису стійкості конкретної пенсійної системи. Стійкість пенсійної системи визначається здатністю забезпечувати заданий рівень витрат (виплат) в довгостроковій перспективі при інших незмінних умовах (без необхідності знижувати рівень пенсій, підвищувати рівень внесків або ж змінювати умови призначення пенсій). Для того, щоб розглянути вплив демографічних чинників на фінансування пенсійних систем, оцінимо прогнозовані розміри державних витрат на виплати пенсій і представимо їх у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Прогнозована частка державних витрат на забезпечення пенсійної системи  
до ВВП країни**

Країна	Відношення витрат до ВВП у 2020 р., %	Відношення витрат до ВВП у 2030 р., %	Відношення витрат до ВВП у 2040 р., %	Відношення витрат до ВВП у 2050 р., %
Австрія	13,9	14,4	14,9	14,6
Бельгія	12,6	13,8	14,5	14,7
Чехія	8,1	8,2	9,2	10,8
Данія	9,3	8,6	8,2	7,8
Естонія	7,8	7,2	7,1	7,1
Фінляндія	13,8	14,8	13,9	13,2
Франція	15,0	15,4	15,1	13,8
Німеччина	10,3	11,5	12,0	12,2
Греція	13,4	12,0	12,9	12,5
Угорщина	9,0	8,4	9,4	10,6
Ірландія	5,1	5,8	6,7	7,4
Італія	15,6	17,2	18,7	17,3
Латвія	6,8	6,2	6,3	6,1
Литва	7,0	7,1	7,0	6,5
Люксембург	9,0	10,2	11,5	13,0
Нідерланди	7,0	7,5	8,5	8,2
Норвегія	11,0	11,7	11,9	12,0
Польща	11,1	11,0	10,8	11,2
Португалія	13,6	14,3	14,7	13,7
Словацьчина	8,3	7,6	7,8	8,8
Словенія	11,0	12,0	14,2	15,6
Іспанія	12,3	12,6	13,9	13,9
Швеція	7,6	7,2	6,8	6,6
Великобританія	7,7	8,0	8,6	8,3

*Примітка. Складено автором із застосуванням даних OECD 2019. Pensions At a Glance.*

Прогнозування даних у табл. 2.3 доводить, що державні видатки на пенсії зростуть у 21 країні – учасниці OECD до 2050 року. В Ірландії пенсійні витрати зростуть майже в половину до 2050 року. Це швидке збільшення відображає і процес старіння, і те, що пенсійна система ще не є стабільна. Також значне зростання видатків на функціонування обов’язкового пенсійного забезпечення спостерігається у Словенії: з 11% ВВП – у 2020 р. до 15,6% ВВП – у 2050 р. У Данії, Естонії та Латвії очікується зниження частки витрат на забезпечення пенсійної системи відносно ВВП.

В загальному у більшості розвинених країн витрати на функціонування пенсійних систем зростатимуть, окрім того, дана тенденція властива і Україні (що буде показано в п. 2.2).

Однак, розглядати пенсійну систему виключно з точки зору її здатності забезпечувати певний рівень коефіцієнта заміщення, або рівня державних витрат на виплати пенсій, є некоректно. Зважаючи на погіршення макроекономічної кон'юнктури і зміни демографічних факторів у багатьох країнах, особливої актуальності останнім часом набули питання ефективності пенсійної системи.

У науковій літературі досить важко зустріти єдине визначення ефективності пенсійної системи. Варто почати вивчення даного питання з терміну «економічна ефективність», під яким слід розуміти оптимальне співвідношення між витратами на виробництво і випуском продукції, а під ефективним використанням ресурсів розуміється досягнення найбільшої віддачі при використанні заданих ресурсів. При перенесенні даних визначень в координати пенсійних систем, виходить, що випуск продукції – це коефіцієнт заміщення, а ресурси (витрати) - це державні витрати на виплати пенсій, а ефективність самої пенсійної системи, таким чином, визначається як їх співвідношення.

Так як пенсійна система сама по собі – явище комплексне, то і ефективність пенсійної системи можна розглядати як на мікрорівні, так і на макрорівні. Ефективність пенсійної системи на мікрорівні означає її здатність максимізувати споживчу корисність працівника протягом всього його життя. Тут мова йде про максимізацію пенсій при заданому рівні пенсійних внесків, або про мінімізацію внесків для досягнення заданого рівня пенсій. На макрорівні ефективність пенсійної системи визначається оптимальним перерозподілом ВВП між поколіннями працюючих громадян і пенсіонерів.

Питання ефективності пенсійної системи також можна розглянути стосовно тієї чи іншої моделі пенсійної системи. Таким чином, забезпечення ефективності розподільчої пенсійної системи зводиться до завдання перед державою знайти оптимальне поєднання між рівнем пенсійних відрахувань,



державних витрат і дефіциту бюджету, а також досягнення рівня коефіцієнта заміщення для максимізації корисності одного покоління без зміни рівня внесків і рівня пенсій інших поколінь. У той же час, ефективність накопичувальної пенсійної системи зводиться до того, щоб поточна вартість внесків на додаткове пенсійне забезпечення була не нижчою поточної вартості майбутніх пенсій.

Більшість пенсійних систем провідних країн світу сьогодні є комплексними і складаються з декількох підсистем (розподільчої і накопичувальної). Отже, ефективність пенсійної системи може бути як внутрішньою (в розрізі кожної з підсистем окремо), так і зовнішньою (враховує вплив пенсійної системи на стан державних фінансів і ринку праці).

Констатуючи, що основним критерієм ефективності пенсійної системи, для цілей дослідження, слід вважати здатність системи забезпечувати оптимальне співвідношення коефіцієнта заміщення і державних витрат на пенсійне забезпечення з урахуванням демографічного фактору.

Під «ефективною пенсійною системою» слід розуміти сукупність відносин і інститутів, що дозволяють забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів при прийнятному для економіки рівні державних витрат на виплати пенсій з урахуванням специфіки демографічного розвитку країни. Нижньою межею гідного рівня життя слід вважати загальносвітовий стандарт, розроблений Міжнародною організацією праці, що відповідає рівню співвідношення виплачуваної пенсії до середньої зарплати не менше 40%. Прийнятний рівень державних витрат означає, що така система є фінансово стійкою в довгостроковій перспективі.

Такий підхід не є універсальним, проте він здатний відрізнити кращу пенсійну систему від гіршої, і, таким чином, підходить для міждержавного порівняння.

Світова практика побудови пенсійних систем на сучасному етапі, розглянута в першому розділі, свідчить про те, що більшість провідних країн світу використовують комплексні пенсійні системи, які поєднують як розподільчу, так і накопичувальну пенсійну підсистеми. Таким чином, питання

порівняння ефективності накопичувальної та розподільчої пенсійних систем в чистому вигляді йдуть на другий план. Більш важливим з наукової та практичної точок зору є міждержавний емпіричний аналіз ефективності діючих пенсійних систем в провідних країнах світу.

Порівняння пенсійних систем різних країн проведемо на основі показника ефективності пенсійної системи ( $E$ ). Емпіричний порівняльний аналіз ефективності пенсійних систем різних країн, на думку автора, має враховувати здатність кожної з систем надавати пенсіонерам найбільш високий рівень коефіцієнта заміщення ( $K_3$ ) в розрахунку на 1 відсотковий пункт ВВП, витрачений державою на систему пенсійного забезпечення ( $Ч_{двнвп}$ ) з врахуванням коефіцієнту демографічного навантаження ( $K_{дн}$ ), характерного для даної країни. Тобто вимірювання ефективності пенсійної системи має будуватися на коефіцієнтному аналізі, тоді сам коефіцієнт ефективності покаже ту величину пенсії, яка надається в рамках національної пенсійної системи на одиницю державних витрат на пенсійне забезпечення з урахуванням сформованих демографічних особливостей країни і визначатиметься за наступною формулою:

$$E = \frac{K_3}{Ч_{двнвп}} * K_{дн} . \quad (2.1)$$

Чим вище показник  $E$ , тим пенсійна система є більш ефективною щодо вирішення оптимізаційних задач щодо збереження рівня життя пенсіонерів при зростанні тривалості життя і рівня пенсійних витрат. Слід зазначити, що таке визначення як найкраще відповідає завданню проведення міждержавного порівняльного аналізу, поставленого в дисертаційному дослідженні, оскільки воно дозволяє оцінити ефект від витрачання коштів на пенсійне забезпечення в одиницях коефіцієнта заміщення і враховує відмінності у демографічних умовах між країнами. Більш детально формулу (2.1) можна представити в наступному вигляді:

$$\begin{aligned}
 E &= K_3 * \frac{H_{пв}/H_{пав}}{П_в/ВВП} = \\
 &= K_3 * \frac{H_{пв}}{П_в} * \frac{ВВП}{H_{пав}} = \\
 &= K_3 * \frac{ВВП_{на 1 пав.}}{П_в на 1 пен.},
 \end{aligned}
 \tag{2.2}$$

де  $H_{пв}$  – чисельність населення пенсійного віку,  $H_{пав}$  – чисельність населення працєактивного віку,  $П_в$  – пенсійні витрати, ВВП – валовий внутрішній продукт,  $ВВП_{на 1 пав.}$  – ВВП на громадянина в працєактивному віці,  $П_в на 1 пен.$  – пенсійні витрати на 1 громадянина в пенсійному віці.

Розкладання формули (2.1) на детальніші елементи показує, що ефективність пенсійної системи визначається множенням коефіцієнта заміщення на показник перерозподілу ВВП на користь пенсіонерів з урахуванням вікової структури населення країни. По суті, мова йде про продуктивність державних витрат на забезпечення гідної якості життя людей в літньому віці без погіршення загального рівня життя в країні, яке може бути спричиненим неефективним перерозподілом державних витрат, зростанням бюджетного дефіциту та внутрішнього і зовнішнього боргу.

Розрахунки коефіцієнта ефективності проведені на основі даних таблиць 2.1 та 2.2 і представлені в табл. 2.4. Дані щодо коефіцієнта демографічного навантаження було взято з публікації ОЕСД, а дані по Україні розраховані автором на основі методики ОЕСД і даних офіційних урядових джерел.

З даних табл. 2.4 виходить, що найбільш ефективною є пенсійна система в Канаді (4,06), далі в порядку зменшення ефективності – в Данії (3,21), Ірландії (4,37), Новій Зеландії (3,32) та Нідерландах (4,5). Найвищий показник ефективності – в Ісландії (8,37), а найнижчий – у Польщі (0,81), Словенії (1,21) та Греції (1,12). Що стосується пенсійної системи України, то з показником в 2,65 п.п. коефіцієнту заміщення на 1 % ВВП державних витрат, вона є однією з найменш ефективних серед розглянутих країн, в основному через високе значення коефіцієнту демографічного навантаження.

Таблиця 2.4

## Порівняльний аналіз пенсійних систем країн ОЕСД та України у 2019 р.

Країна	Частка державних витрат на пенсії до ВВП, %	Коефіцієнт заміщення, %	Коефіцієнт демографічного навантаження	Коефіцієнт заміщення на 1 п.п. ВВП	Коефіцієнт ефективності
Австралія	4,3	31,0	0,277	7,21	2,00
Австрія	13,3	76,5	0,313	5,75	1,80
Бельгія	10,7	61,0	0,331	5,70	1,89
Канада	4,7	64,1	0,298	13,64	4,06
Чилі	2,9	31,2	0,197	10,76	2,12
Чехія	8,1	45,9	0,338	5,67	1,92
Данія	8,1	74,4	0,349	9,19	3,21
Естонія	7,0	47,1	0,349	6,73	2,35
Фінляндія	11,4	56,5	0,401	4,96	1,99
Франція	13,9	60,1	0,373	4,32	1,61
Німеччина	10,1	52,2	0,365	5,17	1,89
Греція	16,9	49,9	0,378	2,95	1,12
Угорщина	9,2	56,1	0,334	6,10	2,04
Ісландія	2,1	66,1	0,266	31,48	8,37
Ірландія	3,6	62,9	0,250	17,47	4,37
Ізраїль	4,8	65,5	0,239	13,65	3,26
Італія	16,2	79,5	0,395	4,91	1,94
Японія	9,4	55,8	0,520	5,94	3,09
Корея	2,9	37,3	0,236	12,86	3,04
Латвія	7,0	44,6	0,355	6,37	2,26
Литва	6,7	23,6	0,347	3,52	1,22
Люксембург	8,4	78,8	0,211	9,38	1,98
Мексика	2,2	43,0	0,132	19,55	2,58
Нідерланди	5,4	70,9	0,343	13,13	4,50
Нова Зеландія	4,9	57,4	0,283	11,71	3,32
Норвегія	6,6	45,4	0,296	6,88	2,04
Польща	11,1	29,4	0,305	2,65	0,81
Португалія	13,3	74,4	0,386	5,59	2,16
Словаччина	7,3	49,6	0,265	6,79	1,80
Словенія	11,1	38,8	0,347	3,50	1,21
Іспанія	11,0	72,3	0,328	6,57	2,16
Швеція	7,2	54,1	0,359	7,51	2,70
Швейцарія	6,5	42,4	0,313	6,52	2,04
Туреччина	7,1	67,4	0,152	9,49	1,44
Великобританія	6,2	50,9	0,320	8,21	2,63
США	7,1	70,3	0,284	9,90	2,81
ОЕСД	8,0	55,2	0,312	6,90	2,15
Україна	9,1	29,2	0,565	3,2	1,80

Примітка. Складено автором із застосуванням даних ОЕСД 2019. *Pensions At a Glance*, Держстатистики і Урядових джерел України

Дані таблиці 2.4 показують, що пенсійна система Франції поступається за ефективністю пенсійним системам Великобританії і Швеції при близьких значеннях коефіцієнту демографічного навантаження. З одного боку, це підтверджується показником коефіцієнта заміщення на 1 п.п. ВВП державних витрат. З іншого боку, це демонструє і структура коефіцієнту заміщення. Всі 100% коефіцієнту заміщення у Франції формується в рамках державної розподільчої підсистеми, тоді як у Великобританії і Швеції вона створює приблизно половину від коефіцієнта заміщення. Друга половина в цих країнах формується в рамках добровільних накопичувальних підсистем. Саме за рахунок такої структури пенсійні системи Великобританії і Швеції мають більш високу ефективність. Механізми додаткового пенсійного забезпечення в рамках добровільної накопичувальної підсистеми дають можливість всім групам населення формувати пенсію саме в тому обсязі, в якому вони побажають, виходячи з власних можливостей.

Наступним етапом аналізування досвіду функціонування пенсійних систем розвинених держав світу є міжнародна діяльність пенсійних фондів.

Розглянемо дані щодо обсягу активів приватних та державних пенсійних фондів, вони зведені в табл. 2.5.

Дані та розрахунки, представлені в табл. 2.5, підтверджують значну роль недержавного пенсійного забезпечення в економіці розвинених країн світу. Станом на 2019 рік, активи недержавних пенсійних фондів становлять 42,52 трлн. доларів США, що є рівним 82,3% від сукупного ВВП країн ОЕСД. Що стосується державних пенсійних фондів, то вартість їх активів становить 14,3% від сукупного ВВП, що відповідає 6,04 трлн. доларів США. Сукупна вартість активів пенсійних фондів в країнах ОЕСД дорівнює 48,56 трлн. доларів США, що відповідає 96,6% ВВП.

Оцінюючи вартість пенсійних активів, однозначним лідером є США з показником в 30,49 трлн. дол. США, що є більше 62% від сукупної вартості активів всіх розглянутих країн. Також, слід виділити Австралію, Канаду,

Нідерланди та Швейцарію, де вартість активів недержавних пенсійних фондів є більшою ніж річне значення ВВП цих країн.

Таблиця 2.5

## Активи пенсійних фондів провідних країн світу у 2019 р.

Країна	Недержавні пенсійні фонди		Державні пенсійні фонди		Загальна вартість активів, млрд. дол. США	Кількість фондів, од.
	% до ВВП	млрд. дол. США	% до ВВП	млрд. дол. США		
Австралія	140,7	1,92 трлн.	7,7	103,77	2,02 трлн.	559547
Австрія	5,5	24,53	-	-	24,53	13
Бельгія	10,9	56,09	-	-	56,09	196
Канада	155,2	2,52 трлн.	28,4	472,29	2,99 трлн.	8876
Чилі	70,2	193,11	5,1	14,14	207,25	30
Чехія	9,2	21,75	-	-	21,75	55
Данія	198,6	677,09	-	-	677,09	20
Естонія	16,9	4,98	-	-	4,98	20
Фінляндія	57,2	151,95	28,4	75,55	227,50	-
Франція	10,4	280,68	2,5	67,89	348,57	-
Німеччина	6,9	267,56	1,0	40,09	307,65	171
Греція	0,7	1,58	-	-	1,58	11
Угорщина	5,3	7,97	-	-	7,97	48
Ісландія	161,0	38,8	-	-	38,80	26
Ірландія	33,9	125,75	-	-	125,75	67840
Ізраїль	57,4	203,22	-	-	203,22	29
Італія	9,8	197,81	-	-	197,81	283
Японія	28,3	1,40 трлн.	28,8	1,47 трлн.	2,88 трлн.	-
Корея	28,5	455,99	34,2	573,15	1029,14	-
Латвія	13,8	4,66	-	-	4,66	-
Литва	7,2	3,74	-	-	3,74	-
Люксембург	2,7	1,85	30,8	20,76	22,61	17
Мексика	16,2	194,03	0,1	1,55	195,58	55
Нідерланди	173,3	1,54 трлн.	-	-	1,54 трлн.	320
Нова Зеландія	27,4	54,48	13,2	26,19	80,67	-
Норвегія	9,8	40,01	7,3	29,26	69,27	87
Польща	8,5	47,99	2,0	11,14	59,13	25
Португалія	19,3	44,54	8,1	18,91	63,45	217
Словаччина	11,7	12,04	-	-	12,04	38
Словенія	6,8	3,59	-	-	3,59	9
Іспанія	12,5	173,28	0,4	5,73	179,01	1688
Швеція	88,0	470,57	29,4	157,36	627,93	-
Швейцарія	142,4	997,42	-	-	997,42	1866
Туреччина	2,5	17,54	-	-	17,54	215
Великобританія	104,5	2,81 трлн.	-	-	2,81 трлн.	43690
США	134,4	27,55 трлн.	14,3	2,94 трлн.	30,49 трлн.	685203
OECD	82,3	42,52 трлн.	14,3	6,04 трлн.	48,56 трлн.	1370595

Примітка. Складено автором із застосуванням OECD 2019. Pensions At a Glance.

Слід зазначити, що з 2015 р. по 2019 р. сукупна вартість активів пенсійних фондів країн ОЕСД зросла з 30,1 трлн. доларів США (58,1% ВВП) до 48,56 трлн. доларів США (96,6% ВВП). За цей час, кількість пенсійних фондів у країнах ОЕСД знизилась з 1 370 617 до 1 370 595 (спад склав 0,01%). При цьому кількість пенсійних фондів в окремих країнах варіюється від 9 в Словенії та 13 в Австрії до 67 840 в Ірландії та 685 203 в США.

Але головним є не кількість, а результати діяльності пенсійних фондів в країнах ОЕСД. У табл. 2.6 показана прибутковість пенсійних фондів країн ОЕСД в реальних показниках (з урахуванням інфляції).

Найважливішим висновком з аналізу прибутковості пенсійних фондів країн ОЕСД, представленого в табл. 2,6, є те, що недержавні пенсійні фонди майже всіх держав є прибутковими протягом 10 років, винятком є лише чеські фонди (-0,1). Найвищі показники рентабельності спостерігаються в Канаді (5,7), Швеції (5,3) та Великобританії (6,9). Найнижчі показники – в економіці держав зі слаборозвиненою накопичувальною пенсійною системою: Туреччина (0,1), Польща (0,1).

Ще одним висновком є тенденція до зниження річної прибутковості пенсійних фондів, яка, в першу чергу, пов'язана з грошово-кредитною політикою, що проводиться центральними банками більшості розвинених держав. Зниження прибутковості, спричинене політикою низьких процентних ставок, несе в собі серйозний ризик для інвестиційної діяльності пенсійних фондів в країнах ОЕСД. А так як інвестиційна діяльність є ключовою для пенсійних фондів, даний ризик слід вважати системним ризиком для всіх пенсійних моделей з істотною роллю накопичувальних підсистем.

Проте низькі відсоткові ставки на кредити центральних банків характеризують економічну ситуацію окремих країн, як стабільну, а отже інвестори мають низькі інфляційні очікування, що є позитивним фактором функціонування економіки.

Таблиця 2.6

**Динаміка реальної ставки дохідності  
недержавних пенсійних фондів країн світу**

Країна	Реальна ставка дохідності, %								Середнє Значення за 10 років*, %
	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	
Австралія	5,3	0,6	10,3	8,9	7,8	3,3	8,1	5,6	4,4
Австрія	-6,0	5,5	2,9	6,2	1,2	2,6	3,7	-7,1	1,9
Бельгія	-4,6	9,2	5,8	10,7	2,6	3,5	3,1	-5,4	4,1
Канада	1,6	7,1	7,5	8,2	5,2	4,0	5,8	0,7	5,7
Чилі	-6,0	5,1	3,6	8,0	1,5	1,5	5,6	-1,0	4,7
Чехія	0,6	0,2	0,2	1,2	1,0	-1,2	-1,8	-1,6	-0,1
Данія	6,6	6,4	0,6	11,3	1,8	5,9	3,9	-1,3	4,6
Естонія	-8,0	5,2	1,7	5,5	3,0	1,0	-0,1	-5,5	2,2
Фінляндія	Н.д.	5,2	6,0	6,2	5,3	4,0	6,7	-2,6	3,9**
Франція	Н.д.	Н.д.	Н.д.	Н.д.	Н.д.	Н.д.	3,1	Н.д.	3,1*
Німеччина	1,0	2,7	2,8	4,4	3,2	2,3	2,3	0,4	2,7
Греція	-5,6	5,0		6,5	4,7	4,2	6,9	-1,4	4,1**
Угорщина	Н.д.	7,8	7,0	9,6	3,7	4,8	4,7	-4,3	3,6**
Ісландія	2,1	6,9	4,8	7,1	7,5	-0,3	5,3	1,8	3,7
Ірландія	Н.д.	Н.д.	Н.д.	Н.д.	4,5	8,1	6,3	-5,9	2,6
Ізраїль	-4,2	7,9	8,3	5,8	4,3	3,8	7,2	-0,2	5,8
Італія	-2,8	4,0	3,9	5,7	1,7	2,0	2,0	-2,8	2,0
Японія	Н.д.	Н.д.	Н.д.	Н.д.	Н.д.	Н.д.	3,2	3,3	3,2*
Корея	-0,6	2,0	2,0	3,2	2,5	2,0	2,0	2,0	2,2
Латвія	-5,9	6,6	2,7	5,1	1,4	0,0	0,8	-6,7	2,2
Литва	-6,6	7,2	3,5	7,5	4,6	2,6	0,3	-6,0	1,7**
Люксембург	-2,3	6,0	1,7	8,3	0,6	3,0	1,2	-5,2	2,0
Мексика	1,2	9,7	-1,5	4,7	0,8	-0,4	1,5	-4,9	2,3
Нідерланди	4,3	9,5	1,6	15,1	0,9	8,6	4,2	-3,1	6,0
Нова Зеландія	3,1	1,6	9,5	Н.д.	Н.д.	Н.д.	Н.д.	Н.д.	4,7*
Норвегія	-0,1	6,0	7,9	5,1	1,9	2,0	6,1	-3,4	4,0
Польща	-9,1	1,6	2,7	Н.д.	-6,1	8,3	14,5	-11,1	0,1
Португалія	-7,3	5,8	4,9	6,9	2,1	0,6	3,2	-1,8	2,2
Словаччина	-3,8	0,4	1,1	3,9	0,8	2,5	0,4	-2,0	0,4
Словенія	-0,4	4,4	2,7	9,7	6,2	6,9	0,9	-1,9	3,8
Іспанія	-1,7	3,4	7,4	7,6	2,1	1,0	2,2	-4,3	2,1
Швеція	-1,0	7,9	6,7	10,6	2,7	4,6	Н.д.	Н.д.	5,3*
Швейцарія	0,6	7,5	5,9	7,2	2,1	3,9	6,4	-3,6	4,2
Туреччина	-10,4	9,6	-7,6	5,6	-6,1	2,1	1,2	-9,4	0,1
Великобританія	9,0	9,2	5,5	5,0	4,4	12,7	2,8	Н.д.	6,9*
США	-4,1	5,2	10,4	3,2	-2,2	2,6	7,5	-6,7	3,0

Примітки: \*середнє арифметичне за роки, в які було опубліковано дані;

\*\*середнє значення за 5 років;

\*\*\* складено автором із застосуванням OECD 2019. Pensions At a

Glance.



Ще одним необхідним об'єктом аналізування діяльності недержавних пенсійних фондів розвинених країн є їх інвестиційний портфель. Станом на кінець 2018 р. структура інвестиційних портфелів накопичувальних пенсійних фондів країн OECD була наступною: 44,9% – облігації і векселі, 24,4% – акції, 7,6% – готівка та депозити, 8% – спільні інвестиційні схеми та 15,1% – інші цінні папери. На рис. 2.1 зображена структура інвестиційних портфелів пенсійних фондів країн OECD у 2008 р., 2015 р. та 2018 р.

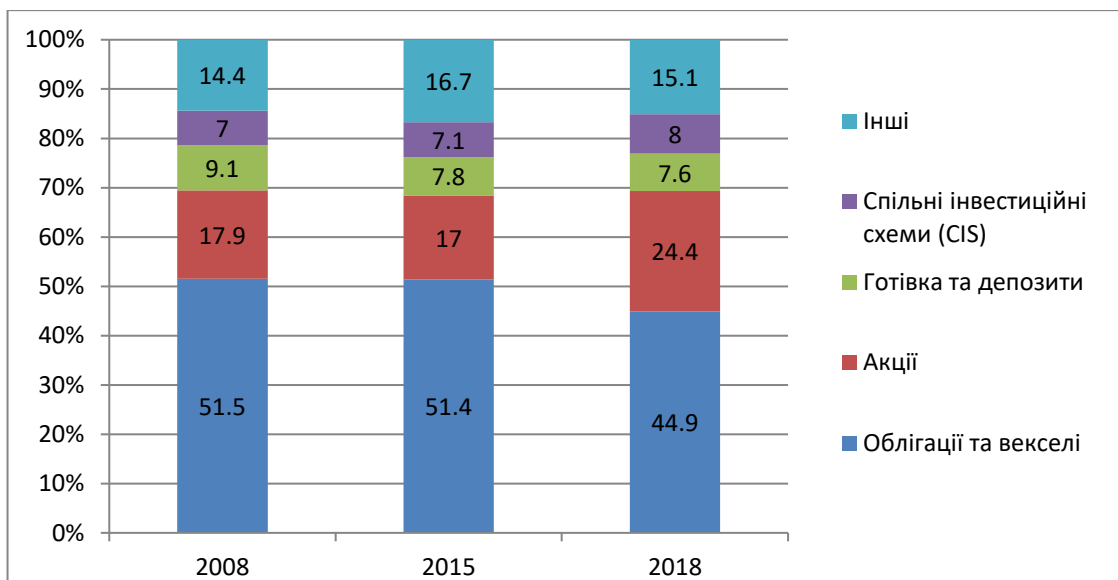


Рис. 2.1. Структура інвестиційних портфелів пенсійних фондів країн OECD 2008 р., 2015 р. 2018 р.

\* складено автором із застосуванням даних OECD 2019. *Pensions At a Glance*.

Розглянемо склад і структуру активів пенсійних фондів в динаміці. Визначним, є той факт, що протягом 10-ти років не спостерігалось значних змін в структурі активів інвестиційного портфелю. Проте, незначне зниження інструментів з фіксованою дохідністю все таки проглядається з 65,9% – у 2008 р. проти 60% – у 2018 р (частка облігацій знизилася з 51,5% до 44,9%, а частка найбільш ліквідних активів – грошових коштів та банківських депозитів – зростає з 14,4% до 15,1%). Також є зростання частки акцій в сукупних активах пенсійних фондів з 17,9% до 24,4%, і на фоні зниження частки облігацій та векселів це свідчить про бажання інвестувати в реальні сектори економіки та в більш ризикові інструменти.

## 2.2. Особливості функціонування розподільчої підсистеми пенсійної системи України

Пенсійне забезпечення населення в Україні являє собою складну соціально-економічну систему, яка має цілий ряд особливостей. Ці особливості впливають із складної історії її розвитку. Досліджування і глибоке аналізування історичного досвіду розвитку української пенсійної системи необхідне для того, щоб впоратися з поточними викликами, що стоять перед вітчизняною пенсійною системою, і для визначення подальших можливих напрямків її змін.

Перейдемо до аналізу внутрішньої ефективності пенсійної системи України в цілому, а також в розрізі кожного з трьох елементів: державної розподільчої, обов'язкової накопичувальної та добровільної накопичувальної підсистем.

Для початку визначимо співвідношення доходів і витрат пенсійної системи України, наведені в табл. 2.7. Доходами пенсійної системи слід вважати перераховані в бюджет ПФУ соціальні внески. Видатками пенсійної системи є фактичні витрати на виплату пенсій. Дефіцит бюджету ПФУ, а отже і пенсійної системи України покривається за рахунок трансфертів з бюджету України.

Таблиця 2.7

### Дефіцит Пенсійної системи України

Показники	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Доходи бюджету пенсійного фонду України, млрд. грн.	163,8	191,4	199,4	192,3	210,7	202,1	226,7	259,2	303,1
Видатки бюджету пенсійного фонду України, млрд. грн.	210,7	233,7	250,3	243,5	265,7	253,4	291,5	358,6	435,9
Дефіцит бюджету пенсійного фонду України	46,9	42,3	50,9	51,2	54,9	51,3	64,8	99,4	132,8
Дефіцит бюджету пенсійного Фонду України у відсотках до доходів, %	28,64	22,08	25,53	26,56	26,05	25,41	28,58	38,37	43,83

Примітка. Складено автором із застосуванням даних ПФУ

Дані, представлені в табл. 2.7, дозволяють однозначно стверджувати про зростання дефіциту пенсійної системи України в абсолютному вираженні: з 46 мільярдів гривень в 2011 році до 132 мільярдів гривень в 2019 році. У відносному вираженні дефіцит за 9 років виріс на 183%.

Зростання дефіциту пенсійної системи викликане тим, що темпи зростання доходів системи не відповідають темпам зростання її витрат. Доходи, що випадають з пенсійної системи, обумовлені цілим рядом факторів від високої частки неформального сектора в економіці до зниження співвідношення зайнятих і пенсіонерів (соціальні та демографічні аспекти проблеми будуть розглянуті в пункті 3.1).

Ще більш детально оцінити негативну тенденцію розвитку вітчизняної пенсійної системи, вираженою різким зростанням її дефіциту, дозволяє графік, зображений на рис. 2.2.

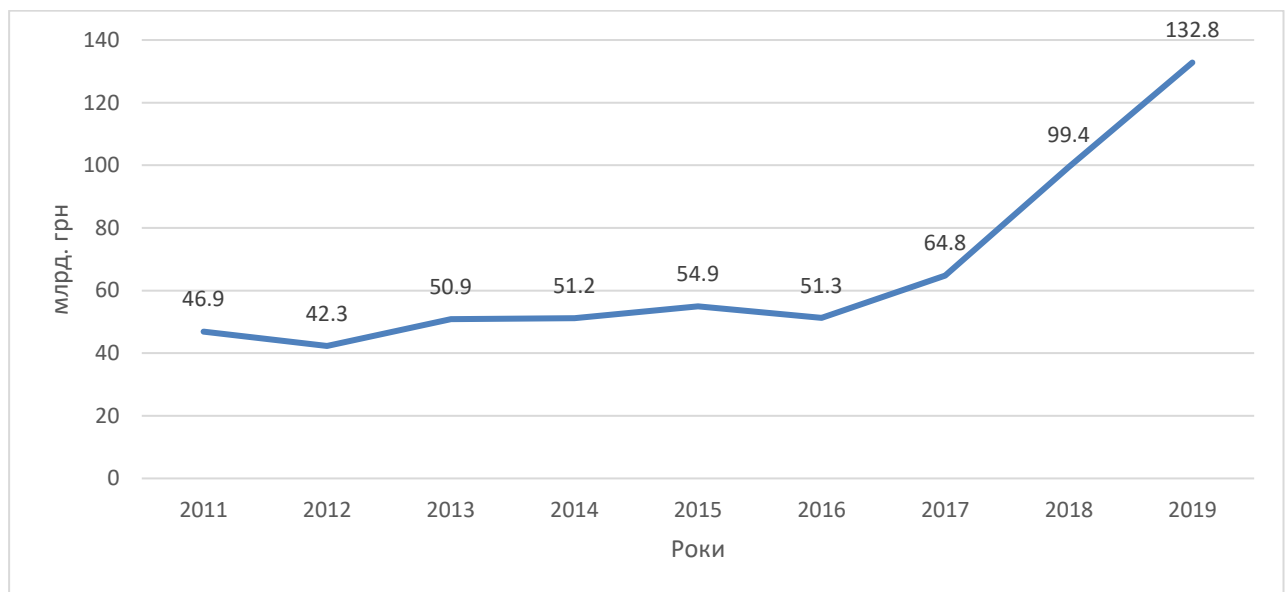


Рис. 2.2. Дефіцит розподільчої підсистеми пенсійної системи України (ПФУ, 2019)

Стрімке зростання дефіциту пенсійної системи спостерігалось в усі роки, крім 2012 та 2016, за підсумками яких можна відзначити незначні зниження показника дефіциту пенсійної системи України. Така динаміка пенсійної

системи загрожує не тільки фінансовій стійкості самої пенсійної системи, але також і бюджетній стабільності України в цілому.

Для визначення масштабів ситуації, яка склалася, розглянемо абсолютні і відносні значення дефіциту розподільчого елемента пенсійної системи України, представлені в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

**Відношення дефіциту розподільчого елемента пенсійної системи України до ВВП та доходів бюджету**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Дефіцит пенсійної системи України, млрд. грн.	46,91	42,27	50,92	51,10	54,90	51,35	64,79	99,44	132,84
ВВП України, млрд. грн.	1299,99	1404,67	1465,20	1586,92	1988,54	2385,37	2983,88	3560,60	3974,56
Дефіцит до ВВП, %	3,61	3,01	3,48	3,22	2,76	2,15	2,17	2,79	3,34
Доходи бюджету, млрд. грн.	314,6	346,1	339,2	357,1	534,7	616,3	793,4	928,1	998,3
Дефіцит до доходів бюджету, %	14,91	12,21	15,01	14,31	10,27	8,33	8,17	10,71	13,31

*Примітка. Складено автором із застосуванням даних ПФУ, Державної служби статистики України, Міністерства доходів і зборів*

На підставі аналізу даних, представлених в табл. 2.8., можна зробити висновок, що за останні 9 років ситуація з динамікою дефіциту пенсійної системи по відношенню до основних параметрів економіки України є незмінною, або зміни були незначними. Так з 2011 року дефіцит пенсійної системи знизився з 3,61% ВВП до 3,34% та з 14,91% доходів бюджету до 13,31%.

Дані обчислення дозволяють зробити висновок про відсутність змін щодо зниження навантаження розподільчого елемента пенсійної системи на економіку України. Так, відношення дефіциту пенсійної системи до ВВП в період з 2011-

2016 рр. знижувалося, проте з 2017-2019 рр. даний показник зріс майже до рівня 2011 року. Виходячи з аналізу статистики, можна дійти висновку про те, що пенсійна система України не є фінансово стійкою. Дефіцит пенсійної системи покривається за рахунок бюджетного трансферту, а рівень бюджетного трансферту в 5% ВВП є критичним з точки зору стійкості бюджету і економічної ситуації в країні. Для порівняння, в середньому за країнами ЄС розмір додаткового бюджетного трансферту становить 2,4% ВВП, а за країнах, що розвиваються – 2,1% ВВП. Як ми бачимо, поточний рівень бюджетного трансферту в Україні на 39% перевищує середній показник по країнах ЄС.

Для моделювання розвитку розподільчої підсистеми пенсійної системи України необхідно побудувати трендовий прогноз динаміки доходів бюджету України та рівня середньої заробітної плати на 2020-2030 рр. Для розрахунку коефіцієнта середнього росту доходів бюджету України та рівня середньої заробітної плати буде взято середнє значення темпів росту показників за період 2011-2019 рр. Прогнозоване значення показника кожного наступного року буде розраховуватися шляхом добутку значення показника попереднього року на середній коефіцієнт зростання. Результати розрахованих значень показників номінального росту доходів бюджету України та середнього рівня заробітної плати представлені в табл. 2.9.

*Таблиця 2.9*

Прогноз значення показників доходів бюджету та середньої заробітної плати на період 2020-2030 рр.

Показники	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Доходи бюджету України, млрд. грн.	1162	1352	1574	1832	2133	2483	2890	3364	3915	4558	5305
Середня З/П за місяць, грн	12501	14889	17733	21120	25154	29959	35681	42497	50614	60281	71795

*\*сформовано автором на основі власних розрахунків за даними ПФУ і Державної служби статистики України*

На основі даних, розрахованих у табл. 2.9, бачимо, що при середньорічному збереженні темпів зростання (за 2011-2019 рр.) показників доходів бюджету та середньої заробітної плати: номінальні показники доходів

бюджету України зростуть в 3,57 разів – з 1162,02 млрд. грн. у 2020 р. до 5305,71 млрд. у 2030р.; прогнозована середня (місячна) заробітна плата зросте в 4,74 рази – з 12501,93 грн у 2020 р. до 71795,06 грн. у 2030 р.

Продовжуючи оцінювати ефективність пенсійної системи, розглянемо фактичний коефіцієнт заміщення в динаміці, представлений в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

**Фактичний коефіцієнт заміщення української розподільчої пенсійної системи**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Середня заробітна плата, грн.	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104	8865	10497
Середня пенсія за віком, грн.	1156,0	1252,4	1464,3	1521,6	1573,0	1690,3	1808,9	2556,7	3064,77
Коефіцієнт заміщення, %	43,66	41,18	44,62	43,72	37,50	32,61	25,46	28,84	29,20

*Примітка. Складено і розраховано автором із застосуванням даних Державної служби статистики і ПФУ*

Наведені в таблиці 2.10 дані свідчать про те, що за 9 років коефіцієнт заміщення знизився з 43,66% у 2011 р. до 29,2% у 2019 р., що є проявом негативної динаміки і означає збільшення розриву від рекомендованого міжнародними організаціями значення в 40%. У той же час, не можна не помітити відсутність прогресу з точки зору покращення рівня заміщення заробітної плати пенсією в останні роки. Більш того, з 2013 по 2017 рр. включно спостерігалось плавне, але стійке зниження коефіцієнта заміщення. Проте, вже в 2018 році коефіцієнт заміщення в Україні почав зростати. Іншими словами, темпи зростання пенсій не відповідають темпам зростання зарплат: пенсії ростуть повільніше. І це при тому, що поточні рівні заміщення далекі від уже неодноразово визначених та згаданих в роботі міжнародних стандартів.

Якщо врахувати, що дефіцит пенсійної системи зростає, як в абсолютних, так і у відносних значеннях, то виходить, що українська пенсійна система не має

ознак ефективності. При значному зростанні витрат на пенсійне забезпечення, одночасно спостерігається зниження коефіцієнта заміщення.

Далі оцінимо ефективність кожного з трьох елементів української пенсійної системи. Почнемо з оцінки ефективності першого елемента – державної розподільчої підсистеми. Розглянемо основні характеристики розподільчої підсистеми пенсійної системи України в порівнянні з розподільчими підсистемами інших країн. Ключовими показниками, які характеризують розподільчу пенсійну систему, і що дозволяють оцінювати її ефективність слід вважати показники рівня державних витрат на пенсії, коефіцієнт заміщення, тривалість життя після виходу на пенсію, частки населення в пенсійному віці і співвідношення працюючих і пенсіонерів. Дані представлені в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

**Порівняльна характеристика розподільчої пенсійної системи України та інших держав**

Країна	Відношення державних витрат на пенсії відносно ВВП, %	Коефіцієнт заміщення державної розподільчої пенсійної системи, %	Коефіцієнт заміщення державної розподільчої пенсійної системи на 1 % ВВП	Продовжуваність життя після виходу на пенсію		Частка населення старше 65 років*	Кількість робітників на одного пенсіонера
				чоловіки	жінки		
Україна	11	29,2	2,7	15	20	23,3 (60 років) 18,86 (65 років)	1,6
Франція	13,9	60,1	4,3	22	27	27,2	4
Великобританія	6,2	21,7	3,5	19	22	24,2	4
США	7,1	39,4	5,5	16	19	22,1	5
Німеччина	10,1	38,7	3,8	18	22	26,7	3
Норвегія	6,6	45,4	6,9	18	21	22,8	4
Інші країни OECD	8,0	49,0	6,1	18	22	24,7	-

Примітки: \*В Україні пенсійний вік від 60 років

\*\*Складено автором із застосуванням даних OECD 2019, Державної служби статистики, ПФУ, Міністерства фінансів України (МФУ).

На основі показників з табл. 2.11, стан України відносно провідних держав та інших країн OECD є невтішними. Найскладніша проблема стосується

співвідношення кількості працівників і пенсіонерів. Так, В Україні на одного пенсіонера припадає 1,6 працездатних особи, а в США – 5 працездатних осіб, Норвегії, Великобританії та Франції – 4 особи. Причиною такої ситуації є демографічні фактори, які спричинені старінням нації через зростання продовжуваності життя і зменшенням рівня народжуваності, а також низьке значення пенсійного віку українців (у 2019 р. – 59 років для жінок та 60 для чоловіків). Наступним негативним показником є низький коефіцієнт заміщення розподільчої пенсійної системи: 29,2 є найнижчим показником серед розглянутих держав.

Якщо розглядати виключно державні розподільчі підсистеми систем пенсійного забезпечення для країн світу, то в Україні сьогодні спостерігається самий низький показник віддачі від витрачених державою коштів на цілі пенсійного забезпечення. Так, на підставі даних, представлених в табл. 2.11, в Україні 1 % державних витрат на пенсійне забезпечення створює всього 2,7 % коефіцієнта заміщення. Даний показник є також найнижчим серед аналізованих держав.

При оцінці ефективності розподільчої підсистеми пенсійної системи України важливим фактором також є рівень ставок пенсійних внесків. В Україні ставка внесків на пенсійне страхування становить 18% від заробітної плати, що є нижчим ніж аналогічний показник в середньому за країнами OECD, який становить 19,6%. Для порівняння, у Великобританії ставки пенсійних внесків складають 23,8%, в Німеччині – 19,9%, в Іспанії – 28,3%, в Норвегії – 21,9%, у Франції – 16,7%, а в США – 12,4%. При цьому, на відміну від всіх інших проаналізованих країн, лише в Україні всі 100% внесків сплачуються роботодавцем.

Якщо б пенсійний вік в Україні починався, як в розвинених державах, з 65 років, то тоді система пенсійного забезпечення була б на рівних умовах з національними пенсійними системами інших держав хоча б за віковою ознакою працюючих. Як зазначалося в першому розділі, саме демографічні умови мають вирішальний вплив на розподільчі підсистеми. В Україні частка громадян у віці



старше 65 років становить лише 18,86% (нижче було тільки в СРСР – 9%). І хоча в Україні на одного пенсіонера припадає всього 1,6 працюючих, що значно нижче в порівнянні з аналогічними показниками в інших країнах, тривалість перебування на пенсії у жінок приблизно однакова. Звідси, вкрай низький показник відношення працюючих і пенсіонерів задає свій вплив на низьку ефективність розподільчої підсистеми.

Очевидно, що розподільчий елемент пенсійної системи України вимагає провадження стратегічних заходів для його вдосконалення та досягнення середньостатистичних показників, встановлених у провідних Європейських країнах та рекомендованих провідними економічними організаціями.

Вивчення основних особливостей формування і функціонування розподільчих пенсійних систем в зарубіжних країнах, в тому числі і всього різноманіття проведених реформ систем пенсійного забезпечення в країнах OECD є корисним для розробки стратегії державного регулювання пенсійного забезпечення в Україні. Але, використання міжнародного досвіду при визначенні подальшого шляху розвитку національної пенсійної системи без врахування соціально-економічних чинників і демографічних особливостей України на сучасному етапі може привести до негативних наслідків як для самої пенсійної системи, так і національної економіки в цілому.

Насамперед, розглянемо показники і оцінимо стан державних фінансів України. У табл. 2.12 наведені макроекономічні дані, що характеризують стан державних фінансів в Україні.

Ситуація з державним боргом виглядає наступним чином: з 2011 р. до 2018 р. державний борг України щорічно зростав з 473,12 млрд. грн. до 2168,63 млрд. грн. відповідно. Проте, у 2019 р. загальний державний борг знизився на 7,86%, що є ознакою позитивних змін у державних фінансах, а також підтвердженням здатності держави відповідати за своїми зобов'язаннями. Ще одним важливим показником є відношення державного боргу до ВВП: найнебезпечнішим для національної економіки значення даного показника було

в період з 2015 р. по 2016 р., коли він досягав 80,9%, однак з 2017 р. дане значення почало знижуватися і у 2019 р. становило 50,28%.

Таблиця 2.12

### Основні показники державних фінансів України

Показник	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ВВП, трлн. грн	1299,9	1404,7	1465,2	1586,9	1988,5	2385,4	2983,9	3560,6	3974,6
Дефіцит державного бюджету, млрд грн	23,6	53,4	64,7	74,1	45,2	70,3	47,9	59,3	81,0
Відношення дефіциту до ВВП, %	1,82	3,80	4,42	4,67	2,27	2,95	1,61	1,67	2,04
Загальний державний борг, млрд. грн.	473,12	515,51	584,11	1100,56	1572,18	1929,76	2141,67	2168,63	1998,28
Зовнішній борг, млрд. грн.	299,41	308,99	300,03	611,7	1042,72	1240,03	1374,99	1397,22	1159,22
Внутрішній борг, млрд. грн.	173,71	206,51	284,09	488,86	529,46	689,73	766,68	771,41	839,05
Відношення державного боргу до ВВП, %	36,40	36,70	39,87	69,35	79,06	80,90	71,77	60,91	50,28

*Примітка.* Складено автором із застосуванням даних Державної служби статистики та МФУ

З даних, представлених в табл. 2.12, бачимо, що за останні дев'ять років показник дефіциту державного бюджету зріс з 23,6 млрд. грн до 81,0 млрд. грн. Слід зазначити, що зростання дефіциту не було постійним, і в 2015 р. та 2017 р. значення дефіциту бюджету знижувалося відносно попереднього року на 57,87% та 68,14%. За попередніми оцінками, дефіцит бюджету в 2021 році складе не менше 96,2 млрд. грн.

Що стосується структури державного боргу, то у 2011 р. на зовнішній борг припадало 63,29%, а на внутрішній – 36,71%. При цьому, у 2019 р. зовнішній борг становив 58,01%, внутрішній – 41,99% від загального державного боргу. З однієї сторони тенденція щодо зниження частки зовнішнього боргу та

зростання частки внутрішнього є позитивною, оскільки означає бажання національних приватних інститутів позичати державі для забезпечення її розвитку та успішного функціонування. Проте, є й негативні обставини, наприклад, коли недержавний пенсійний фонд значну частку своїх активів інвестує в державні боргові облігації, він виступає кредитором держави, підтримує її функціонування та отримує фіксований дохід з низьким показником ризику, але в той же час, недержавний пенсійний фонд знижує частку інших інструментів у своєму інвестиційному портфелі, таких як акції, і тим самим знижує інвестиції в приватний сектор економіки, розвиток якого є не менш важливим для національного господарства. Детальний огляд даного явища, представлено в пункті 2.3.

Ще однією характерною рисою розвитку України є висока частка зайнятих у неформальному секторі, яка представлена даними Держслужби зайнятості. Так, кількість зайнятих громадян у віці 15-70 років у неформальному секторі економіки у 1 півріччі 2019 року скоротилася на 94 тис. осіб та становила 3,5 млн. осіб. Питома вага зайнятих у неформальному секторі, серед усього зайнятого населення, зменшилася з 21,8% до 21%.

Якщо здійснювати окреме аналізування видів економічної діяльності, то неформальна зайнятість у сільському, лісовому та рибному господарствах складала 42%, в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів – 18%, а також у будівництві – 16%.

Найбільш розповсюджена неформальна зайнятість є серед осіб віком від 40 до 49 років. При цьому, у неформальному секторі за підсумками першого півріччя 2019 р. були зайняті 829,7 тис громадян.

Соціологічне дослідження, проведене в січні 2020 р. Центром Разумкова показало, що серед опитуваних респондентів 62,2% – офіційно працевлаштовані й отримують офіційну зарплату, ще 16,6% опитаних працюють офіційно, але отримують додаткову зарплату «в конверті», також на основі усної домовленості працюють 20,7% респондентів. Проблемними для забезпечення повноцінного функціонування розподільчої пенсійної системи є громадяни, які отримують

«сірі» та «чорні» зарплати. У випадку «сірих» зарплат мова йде про те, що співробітник оформлений за всіма правилами, проте в договорі фіксується занижена зарплата, яка і є базою для нарахування пенсійних внесків. Якщо мова йде про «чорну» зарплату, це означає, що працівник не оформлений зовсім. Як наслідок, їх роботодавці не платять абсолютно або сплачують в значно меншому обсязі пенсійні внески. А самі працівники виходять на пенсію з мінімальним обсягом пенсійних прав.

Ще одним дуже важливим соціальним феноменом є те, що в Україні працівники не відчують себе причетними до формування доходів пенсійної системи. Україна є однією з небагатьох країн, в якій всі пенсійні внески сплачуються виключно роботодавцем. Однак, це лише номінально, адже фактично весь тягар лягає на працівника. Якщо роботодавець готовий витратити на співробітника умовні 10000 грн, то, в кінцевому рахунку, йому без різниці, в якій пропорції підуть ці кошти. При ставці податків 20%, 8000 грн. дістанеться працівнику, але при ставці 30% працівнику дістанеться вже 7000 грн. Цей же ефект проявляється і у випадку працівників з високими зарплатами. Нарухування пенсійних внесків за ставкою 22% здійснюється тільки до порогу заробітної плати в 70845 грн. (на період січень-грудень 2020 р.) за місяць, далі внески не стягуються. Виходить, що працівники з високою і дуже високою зарплатою (що перевищує 6 середніх зарплати по країні) отримують перевагу у різниці між фактичною заробітною платою і тією, яка піддається оподаткуванню ЄСВ, таким чином економлячи кошти, проте знижуючи пенсійні права в майбутньому і, як наслідок, зменшуючи фактичний коефіцієнт заміщення.

Крім цього, можна відзначити несправедливість механізмів формування пенсій у самозайнятих громадян. Станом на січень 2020 року в Україні зареєстровано 1488,3 тис. фізичних-осіб підприємців (ФОП). При річному доході нижче 1500000 (125 000 грн. на місяць), пенсійні внески індивідуальних підприємців становлять 1039,06 грн. в місяць (розраховуються як 22% від 1 мінімальної заробітної плати), або 12468,72 за рік. Припустимо, що ФОП з доходу в 1500000 грн. отримує чистий прибуток після сплати 10% податків

річних, тобто 150000 грн. в рік, або 12500 грн. в місяць. Далі припустимо, що найманий працівник згідно трудового договору також отримує заробітну плату в розмірі 12500 грн. в місяць. Тоді, протягом року внески ФОП в ПФУ становитимуть 12468,72 грн. в рік, а внески роботодавця за найнятого працівника за аналогічний період будуть рівні добутку заробітної плати працівника та ставки ЄСВ 22% і становитимуть 33000 грн., що в 2,65 разів більше.

При цьому, індивідуальні підприємці претендують на пенсії, рівні пенсіям найманих працівників, але тих внесків, які здійснюють фізичні-особи підприємці в ПФУ є недостатньо, щоб отримати право на страхову пенсію. Фінансування виплат ПФУ страхових пенсій колишнім ФОП здійснюється за рахунок бюджетного трансферту та внесків найманих працівників. Це також призводить до збільшення дефіциту пенсійної системи і зниження коефіцієнта заміщення. Очевидно, що назріла необхідність розробки більш адекватного та відповідного соціально-економічним реаліям механізму формування пенсій серед самозайнятих.

Далі розглянемо особливості демографічного розвитку України. Демографія грає вкрай важливу роль при формуванні пенсійної системи. Нагадаємо, що саме демографічні чинники (одночасне збільшення тривалості життя і зниження народжуваності) призвели до глибокої кризи пенсійних систем світу в другій половині 20-го століття. Причому вирішальне значення мало саме зниження народжуваності. Розглянемо, наскільки загрожує Україні старіння населення і оцінимо ситуацію з народжуваністю на основі даних, наведених в табл. 2.13, 2.14, 2.15.

З даних табл. 2.13 можна зробити висновок, що зростання чисельності пенсіонерів при зниженні чисельності зайнятих в Україні призвело до того, що з 2011 по 2019 роки частка пенсіонерів в українському суспільстві зросла з 20,8% до 23,3%. Також, слід виділити різке зниження всіх показників за всіма статтями у 2014 р. та 2015 р., причиною цього є окупація окремих територій країни. Основним показником у даній таблиці є відношення кількості зайнятих на одного пенсіонера, тобто коефіцієнт демографічного навантаження. Так, у 2011 р. даний

коефіцієнт становив 1,9, тобто на одного пенсіонера припадало майже дві офіційно працюючі особи, а в 2019 р. даний показник знизився до 1,6, що свідчить про негативну тенденцію, оскільки зростає навантаження на пенсійні внески офіційно працевлаштованих. Тут також необхідно зробити застереження, адже в Україні є і працюючі пенсіонери, але також є і велика кількість працівників, які отримують зарплати в конвертах і не потрапляють в офіційну статистику про зайнятість. Однак, не має можливості здійснити більш точний розрахунок даного показника. Покращення співвідношення працюючих і пенсіонерів має бути одним з найважливіших напрямів реформування пенсійної системи, оскільки саме від нього безпосередньо залежить фінансова стійкість пенсійної системи.

Таблиця 2.13

### Структура населення України

Показник	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Населення всього, тис. осіб.	45778,5	45633,6	45553,0	45426,2	42929,3	42760,5	42584,5	42386,4	42153,2
Чисельність економічно активного населення, тис. осіб	20247,9	20393,5	20478,2	19035,2	17396,0	17303,6	17193,2	17296,2	17381,8
Чисельність зайнятих, тис. осіб	18516,2	18736,9	18901,8	17188,1	15742,0	15626,1	15495,9	15718,6	15894,9
Чисельність пенсіонерів всього, тис. осіб	9532,4	9618,0	9702,1	9753,3	9330,4	9417,2	9545,9	9679,8	9827,1
Частка пенсіонерів в населенні, %	20,8	21,1	21,3	21,5	21,7	22,0	22,4	22,8	23,3
Кількість зайнятих на одного пенсіонера	1,9	1,9	1,9	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6

*Примітка. Складено автором із застосуванням даних Державної служби статистики України*

Розглянемо інший, важливий для формування належної системи пенсійного забезпечення демографічний показник – середню очікувану тривалість життя в Україні. Так, динаміка середньої очікуваної тривалості життя в Україні, приведена в табл. 2.14, свідчить про те, що тривалість життя в Україні з 2010 по 2019 рік зростає з 70,44 до 72,7 років, і за прогнозом Укрстатистики

складе 74,35 років в 2030 р. Слід зазначити, що тривалість життя зростає як серед чоловіків, так і серед жінок. Середня тривалість життя чоловіків в Україні з 2010 по 2019 р. зросла з 65,28 років до 68,4 років, а в 2030 році становитиме 70,5 років. Середня тривалість життя жінок в Україні з 2010 по 2019 р. зросла з 75,5 років до 77,0 років, а в 2030 році складе 78,2 років. Така динаміка середньої очікуваної тривалості життя при народженні є позитивною, але з точки зору стабільності пенсійної системи важливішою є очікувана тривалість життя при досягненні пенсійного віку та вікова структура населення. Одна справа, коли середня тривалість життя є низькою за рахунок високої смертності людей у пенсійному віці, і зовсім інша – коли високою є смертність в працєактивному віці. При цьому, у першому випадку підвищення пенсійного віку призведе до набагато більш відчутних переваг для пенсійної системи.

Таблиця 2.14

### Середня очікувана тривалість життя при народженні

Роки	Всього	Чоловіки	Жінки
2010	70,44	65,28	75,50
2011	71,02	65,98	75,88
2012	71,15	66,11	76,02
2013	71,37	66,34	76,22
2014	71,37	66,25	76,37
2015	71,38	66,37	76,25
2016	71,68	66,73	76,46
2017	71,98	67,02	76,78
2018	71,76	66,69	76,72
2019	72,7	68,4	77,0
2020	72,9	68,6	77,2
2025	73,7	69,7	77,7
2030	74,35	70,5	78,2

*Примітка.* Складено автором із застосуванням даних Державної служби статистики України

Однак важливою особливістю демографічної ситуації в Україні є як раз дуже висока смертність чоловіків у віці 35-55 років; статистично до законодавчо встановленого пенсійного віку не доживає 34% чоловіків і близько 10% жінок. Саме з цієї причини загальна середня тривалість життя чоловіків в сучасній Україні така низька, хоча в цьому напрямку і можна спостерігати відносно поліпшення ситуації. Таким чином, ті чоловіки, які доживають до пенсії, як

правило, живуть набагато довше середніх 67 років. Фактично чоловіки виходять на пенсію в 60 років, а середній термін перебування на пенсії в Україні становить 7 років. Що стосується жінок, то у них середня тривалість життя при виході на пенсію становить 17 років.

На підставі даних про зростання середньої тривалості життя і збільшення частки пенсіонерів серед населення можна зробити висновок про укорінення в Україні тенденції старіння населення. Додаткові аргументи до цього надає розгляд динаміки народжуваності в Україні, який проведемо на основі даних, наведених в табл. 2.15.

Таблиця 2.15

### Народжуваність в Україні в 2011-2019 рр.

Показник	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Народжуваність, тис. осіб	502,6	520,7	503,7	465,9	411,8	397,0	364,0	335,9	286,7
Скорочення населення в результаті міграції, тис. осіб	162,0	142,4	158,7	166,4	183,0	186,6	210,1	251,8	272,3
Коефіцієнт народжуваності	1,46	1,53	1,51	1,50	1,51	1,47	1,37	1,30	1,29

*Примітка.* Складено автором із застосуванням даних Державної служби статистики України

На основі даних, представлених в табл. 2.15, можна дійти до висновку, що за останні роки демографічна ситуація з точки зору народжуваності є вкрай складною. Народжуваність в 2011 році становила 502,6 тис. осіб, а в 2019 р. її рівень знизився в 1,75 рази, до значення 286,7 тис. осіб. Проте, вирішальним показником є не чиста народжуваність, а коефіцієнт народжуваності, який показує середню кількість дітей, яка припадає на одну жінку. Коефіцієнт народжуваності з 2011 р. до 2013 р. зростав, а з 2014 р. до 2019 щорічно знижувався і зараз становить 1,29. Найгіршим є те, що це найнижчий показник в Європі, а Україна за найменшим коефіцієнтом народжуваності входить в десятку країн з найнижчим його значенням за розрахунками ООН, ЦРУ та Світового банку. Для того, щоб забезпечити довгострокову стабільність розподільчої



пенсійної системи даний показник повинен бути рівним 2.0, бо тільки при такому рівні нове покоління перевищуватиме попереднє, і зайятих буде більше, ніж пенсіонерів.

В процесі огляду пенсійної політики також важливо розуміти вікову структуру населення, яка представлена в табл. 2.16.

Таблиця 2.16

### Вікова структура населення України

Показник	1 січня 2011 р.	1 січня 2015 р.	1 січня 2019р.
Все населення, тис. осіб	45778,5	42759,6	41983,6
У тому числі у віці, років:			
0-4, тис. осіб	2429,6	2358,6	1960,5
5-9, тис. осіб	2001,1	2228,9	2373,0
10-14, тис. осіб	2065,3	1861,6	2147,4
15-19, тис. осіб	2688,1	2073,6	1834,6
20-24, тис. осіб	3564,4	2740,7	2200,5
25-29, тис. осіб	3766,4	3487,2	2886,1
30-34, тис. осіб	3397,1	3496,6	3564,0
35-39, тис. осіб	3260,6	3142,2	3358,6
40-44, тис. осіб	3041,9	3026,9	3069,9
45-49, тис. осіб	3325,9	2791,9	2907,4
50-54, тис. осіб	3485,6	3178,2	2743,9
55-59, тис. осіб	3039,9	3042,9	3110,5
60-64, тис. осіб	2567,2	2654,7	2792,6
65-69, тис. осіб	1709,1	1938,7	2389,6
70 і більше, тис. осіб	5256,0	4737,1	4644,9
Із загальної кількості – населення у віці:			
молодшому від працездатного, тис. осіб	6975,6	6815,9	6862,8
працездатному, тис. осіб	27369,1	26613,3	25294,0
старшому за працездатний, тис. осіб	9532,4	9330,4	9827,1

*Примітка.* Складено автором із застосуванням даних: Демографічний щорічник за 2019 р., 2016 р., 2012 р.

Оцінюючи вікову структуру населення, представлену в табл. 2.16, слід зазначити наступне: зараз на пенсії знаходяться відносно малочисельні групи населення, а Україні слід готуватися до виходу на пенсію більш чисельних груп. Розподіл населення за віковими групами у віці від 20 до 59 років є приблизно однаковим, спад чисельності населення маємо у віці від 0 до 19 років.

Співвідношення чисельності населення в працездатному віці і чисельності населення у віці, старше працездатного, в 2019 році становить 2,57 проти 2,87 – у 2011 році. Коефіцієнт демографічного навантаження в 2019 дорівнює 0,39, тоді як в 2011 році він становив 0,35. Тут спостерігається негативна динаміка, яка, згідно з прогнозами Укрстатистики, продовжиться і надалі. До 2030 року чисельність населення в пенсійному віці збільшиться на 1,316 млн. осіб при одночасному зниженні чисельності населення в працездатному віці на 1,112 млн. осіб. Це станеться за рахунок того, що в працездатний вік перемістяться вкрай нечисленні категорії віком від 5 до 19 років, що є результатом низької народжуваності середини 2000-х років. В результаті показник співвідношення працездатних і ні знизиться до 1,92. Далі слід очікувати поліпшення даного співвідношення при збереженні зазначеної вище позитивної динаміки народжуваності.

З точки зору реалізації пенсійної політики важливішим є відношення безпосередньо офіційно зайнятих до пенсіонерів. При тому, що в Україні станом на 2019 р. 25,3 млн. осіб знаходяться в працездатному віці, фактично зайнято з них лише 15,9 млн. осіб.

Оцінюючи економічне, соціальне і демографічне становище в Україні, слід зробити наступні висновки:

- державні фінанси перебувають на регресійному етапі, спостерігається істотне зростання дефіциту бюджету, як в абсолютних, так і у відносних показниках, що обмежує можливості щодо фінансування зростаючого дефіциту пенсійної системи;
- рівень державного боргу зростав як в абсолютних, так і у відносних показниках до 2018 р., а у 2019 р. знизився, однак з огляду на наслідки карантинних заходів в Україні в першій половині 2020 р., держава буде вимушена знову позичати в міжнародних кредиторів;
- запобігання зростанню дефіциту пенсійної системи є однією з найважливіших умов фінансової стабільності держави;

- висока частка зайнятості перебуває в неформальному секторі економіки;
- в Україні спостерігається процес старіння населення: зростає середня тривалість життя і частка пенсіонерів у суспільстві, знижується показник зайнятих на одного пенсіонера;
- з точки зору аналізування пенсійної системи демографічна ситуація характеризується не так очікуваною середньою тривалістю життя при народженні, скільки співвідношенням працюючих до пенсіонерів (або співвідношення громадян у працездатному та пенсійному віці, що менш точно відображає реальний стан речей);
- також дуже важливим є врахування вікової структури населення і реального фактичного терміну перебування на пенсії; обидва показники свідчать про потребу у піднятті пенсійного віку;
- необхідно створювати умови для збільшення кількості офіційно працюючих, що припадають на одного пенсіонера, для забезпечення стабільності пенсійної системи України.

### 2.3. Результативність діяльності підсистеми добровільного пенсійного накопичення третього рівня

Наступним кроком в оцінці ефективності пенсійної системи є аналізування накопичувальної підсистеми та оцінка успішності інвестування коштів пенсійних накопичень. Пенсійна система третього рівня представлена в Україні діяльністю недержавних пенсійних фондів. Їх створення та функціонування в Україні почалося з 2004 р. на основі Закону України про «Недержавне пенсійне забезпечення». Як визначалося в попередньому розділі, основною функцією НПФ є акумулювання пенсійних внесків та їх інвестування з метою отримання прибутку.

На початок 2020 р. в Україні було зареєстровано 65 недержавних пенсійних фондів та 22 адміністратори. Всі ці фонди розміщені в 10 областях, 72% з них – в м. Києві, решта – в Херсонській, Полтавській, Одеській, Житомирській, Харківській, Львівській, Івано-Франківській, Дніпропетровській та Донецькій областях.

Перейдемо до оцінки результатів використання добровільного накопичувального елемента – підсистеми недержавного пенсійного забезпечення, яка є третім рівнем пенсійної системи України.

Визначимо значимість НПФ для системи пенсійного забезпечення в Україні. Для цього розрахуємо частку одержувачів недержавної пенсії в загальній кількості пенсіонерів в Україні і визначимо розмір середньомісячних виплат, які припадають на одного учасника, на підставі даних Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг і Укрстатистики для визначення внеску недержавної добровільної накопичувальної системи в загальний коефіцієнт заміщення пенсійної системи України. Статистичні дані представлені в табл. 2.17 і 2.18.

Таблиця 2.17

**Частка отримувачів недержавних пенсій в Україні**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Кількість пенсіонерів всього, млн. осіб	13,738	13,820	13,639	13,533	12,147	12,296	11,956	11,725	11,470
Кількість отримувачів недержавних пенсій, тис. осіб	63,1	66,2	69,0	75,6	82,2	81,3	78,8	81,3	83,9
Частка отримувачів недержавних пенсій до загальної кількості пенсіонерів, %	0,46	0,48	0,51	0,56	0,68	0,66	0,66	0,69	0,73

Примітка. Складено автором із застосуванням даних Нацкомфінпослуг

До 2019 року кількість отримувачів недержавних пенсій практично щорічно зростала і на початок року становила 83,9 тис. осіб. За 9 років кількість пенсіонерів, які отримують недержавне пенсійне забезпечення зросла на 59,25%. Частка отримувачів недержавних пенсій в загальній кількості пенсіонерів за останні 9 років зросла з 0,46% до 0,73%, проте вона є насправді мізерною. Проте, слід зазначити, якщо у 2019 році фактично отримують пенсії в НПФ 83,9 тис. осіб, то сумарна кількість клієнтів НПФ становить 874,6 тис. осіб. Це свідчить про те, що в майбутньому частка одержувачів недержавних пенсій в загальній кількості пенсіонерів в Україні буде зростати.

Далі проаналізуємо дані щодо структури та динаміки укладених НПФ пенсійних контрактів та кількості їх вкладників, що представлено в табл. 2.18.

Таблиця 2.18

#### Динаміка кількості укладених пенсійних контрактів та кількості вкладників

Показник	Станом на кінець року								Сер.річний темп приросту, %
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Кількість вкладників юридичних осіб	2,4	2,4	2,3	2,3	2,3	1,8	1,8	2,2	0,99
Кількість вкладників фізичних осіб	46,5	47,7	46,6	52,8	54,2	50,7	60,6	77,9	1,03
Загальна кількість вкладників	48,9	50,1	48,9	55,1	56,5	52,5	62,4	80,1	1,03
Кількість укладених пенсійних контрактів з юридичними особами	13,4	13	7,8	7,6	7,3	6,9	6,8	6,8	0,91
Кількість укладених пенсійних контрактів з фізичними особами-підприємцями	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	1,00
Кількість укладених пенсійних контрактів з фізичними особами	48,0	48,4	47,2	52,0	55,2	51,7	61,9	70,2	1,02
Загальна кількість укладених пенсійних контрактів	61,5	61	55,1	59,7	62,6	58,7	68,8	77,1	1,00

Примітка. Складено автором із застосуванням даних Нацкомфінпослуг України

З даних таблиці 2.18 бачимо, що середньорічні показники приросту кількості вкладників серед фізичних та юридичних осіб залишається практично незмінною. Кількість укладених пенсійних контрактів з юридичними особами щорічно знижується в середньому на 9%, а кількість укладених контрактів з фізичними особами в середньому зростає на 2% щорічно.

Наступним етапом дослідження діяльності системи недержавного пенсійного забезпечення є аналізування учасників НПФ за статевою ознакою у розрізі вікових груп. В табл. 2.19 відображено кількість учасників НПФ (за статевою ознакою в розрізі вікових груп) станом на кінець 2012 р.

Таблиця 2.19

**Кількість учасників НПФ за статевою ознакою у розрізі вікових груп**

Вікова група	Жінки	Чоловіки	Всього	Питома вага від вікової категорії, %	
				жінок	чоловіків
до 25 років, тис. осіб	3,3	4,5	7,8	42,3	57,7
25-49 років, тис. осіб	214,9	285,4	500,3	43,0	57,0
50-60 років, тис. осіб	102,8	123,1	225,9	45,5	54,5
Старше 60 років, тис. осіб	49,1	91,5	140,6	34,9	65,1
Всього, тис. осіб	370,1	504,6	874,6	42,3	57,7

*Примітка. Складено автором із застосуванням даних Нацкомфінпослуг України*

З даних табл. 2.18 бачимо, що в кожній віковій групі переважає кількість чоловіків і становить в середньому 57,7% від загальної кількості учасників НПФ. Також, слід зазначити, що у віковій групі «старше 60 років» кількість чоловіків більша майже в 2 рази.

Не дивлячись на досить короткий період існування системи недержавного пенсійного забезпечення НПФ здійснюють виплати частині своїх учасників. В табл. 2.19 зведено дані щодо динаміки пенсійних виплат, здійснених НПФ за період з 2011 по 2019 рр.

Станом на кінець 2019 р. НПФ було виплачено 947,4 млн. грн., що в 4,5 разів більше ніж в 2011 р., звідси середньорічний приріст сумарних пенсійних виплат становить 21%. Найвищий середньорічний темп приросту (1,67%) спостерігається за пенсійними виплатами на визначений строк з 5,8 млн. грн. до

352,9 млн. грн., і це при тому, що одноразові пенсійні виплати в середньому зростали на 14%.

Також, протягом аналізованого періоду спостерігається зростання пенсійних виплат (табл. 2.20). Так, станом на 2011 р. сумарні пенсійні виплати становили 208,9 млн. грн, а до 2019 р. вони зросли в 4,5 рази, до 947,4 млн. грн.

Таблиця 2.20

### Динаміка пенсійних виплат здійснених НПФ

Показник	Станом на кінець року									Сер. річний темп приросту, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Одноразові пенсійні виплати, млн. грн.	203,1	240,8	279,6	284,6	475,7	499,4	505,9	545,5	594,5	1,14
Пенсійні виплати на визначений строк, млн. грн.	5,8	11,1	20,6	36,8	81,4	130,5	190,4	264,4	352,9	1,67
Всього, млн. грн.	208,9	251,9	300,2	421,4	557,1	629,9	696,3	809,9	947,4	1,21

*Примітка. Складено автором із застосуванням даних Нацкомфінпослуг України*

Серед основних показників, які характеризують функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення, є сплачені пенсійні внески. Динаміка даного показника представлена в табл. 2.21. З даних цієї таблиці бачимо, що сумарні внески, здійснені в систему недержавного пенсійного забезпечення щорічно в середньому зростали на 9%; пенсійні внески від фізичних осіб зростали з 50,6 млн. грн. – у 2011 р. до 222,7 млн. грн. – у 2019 р. Також і щорічно зростали внески юридичних осіб: з 1051,2 млн. грн. – в 2011 р. до 1937,3 млн. грн. – у 2019 р.

Водночас з табл. 2.21 помітно, що не дивлячись на низькі темпи зростання нових учасників в системі недержавного пенсійного забезпечення спостерігаються значні темпи росту пенсійних виплат та пенсійних внесків. Дану тенденцію можна оцінювати як умовно позитивну.

Таблиця 2.21

## Динаміка пенсійних внесків в Україні

Показник	Станом на кінець року									Сер. річний темп приросту, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Пенсійні внески від фізичних осіб, млн. грн.	50,6	58,6	66,5	71,4	80,3	92,2	124,3	172,1	222,7	1,21
Пенсійні внески від фізичних осіб-підприємців, млн. грн.	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,00
Пенсійні внески від юридичних осіб, млн. грн.	1051,2	1254,9	1520,5	1736,1	1806,3	1802,1	1 772,3	1 827,7	1 937,3	1,08
Всього, млн. грн.	1102,0	1313,7	1587,5	1808,2	1886,8	1895,2	1 897,3	2 000,5	2 160,8	1,09

*Примітка. Складено автором із застосуванням даних Нацкомфінпослуг*

Наступним етапом в дослідженні функціонування недержавного пенсійного забезпечення є вивчення динаміки зміни загальної вартості активів недержавних пенсійних фондів в порівнянні з пенсійними внесками, сумою інвестиційного доходу, прибутку від інвестування активів недержавного пенсійного фонду та сумою витрат, що відшкодовується за рахунок пенсійних активів. Дані за перерахованими показниками представлені в табл. 2.22.

За аналізом динаміки кожного показника окремо, спостерігаємо очевидну позитивну тенденцію. Так, загальна вартість активів НПФ щорічно зростає і у 2019 р. стає рівною 3141,3 млн. грн., а пенсійні внески становлять 2160,8 млн. грн. за рік. Проте, якщо аналізувати показники в комплексі, виникають запитання.

По-перше, як описувалося вище, суть діяльності НПФ полягає в акумулюванні пенсійних внесків, їх нагромадженні та інвестуванні, а в підсумку – у здійсненні виплат з урахуванням прибутку від інвестицій.

Це означає, що пенсійні внески, сплачені індивідами, протягом року інвестуються у визначені активи. За підсумком року НПФ фіксує певний



прибуток або збиток, частину перераховує як виплати за пенсійними договорами, терміни яких закінчилися, а решту далі інвестує в активи.

Таблиця 2.22

**Динаміка базових показників функціонування недержавного пенсійного забезпечення в Україні**

Показники	Станом на кінець року								Сер.річний темп приросту, %
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Загальна вартість активів НПФ, млн. грн.	1660,1	2089,8	2469,2	1980,0	2138,7	2465,6	2745,2	3143,3	1,11
Пенсійні внески, всього, млн. грн.	1313,7	1587,5	1808,2	1886,8	1895,2	1897,3	2000,5	2160,8	1,09
Пенсійні виплати, млн. грн.	251,9	300,2	421,4	557,1	629,9	696,3	809,9	947,4	1,21
Сума інвестиційного доходу, млн. грн.	727,0	953,3	1266,0	872,2	1080,5	1455,5	1767,7	2200,0	1,19
Прибуток від інвестування активів недержавного пенсійного фонду, млн. грн.	620,3	818,0	1095,0	657,0	834,8	1183,9	1440,5	1810,9	1,18
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	106,6	135,3	171,0	215,2	245,7	271,5	327,2	389,1	1,21
Частка витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів у сумі інвестиційного доходу	14,66	14,19	13,51	24,67	22,74	18,65	18,51	17,69	-

*Примітка. Складено автором із застосуванням даних Нацкомфінпослуг*

Основна проблема полягає в такому питанні: чому за 9 років аналізованого періоду загальна вартість активів НПФ у 2019 р. становить лише 3143,3 млн. грн.?

Змоделюємо ситуацію, за якої припустимо, що НПФ не здійснюють жодної інвестиційної діяльності, а лише накопичують пенсійні внески, тоді за період з 2011 р. до 2019 р. вартість накопичених пенсійних внесків буде рівною 15652 млн. грн., сумарні пенсійні виплати – 10882,1 млн. грн., тоді різниця між цими показниками (тобто де факто вартість активів НПФ) повинна становити 4769,9 млн. грн., що є більшим, ніж реальне значення загальної вартості активів НПФ на 1626,6 млн. грн.

Отже, функціонуюча в Україні в даний час система недержавного накопичувального пенсійного забезпечення є настільки неефективною, що, якщо б вона працювала за розподільчим принципом, то вартість накопичених активів все одно була б більшою.

По суті, станом на сьогоднішній день, система недержавного накопичувального пенсійного забезпечення збирає внески серед працюючих фізичних та юридичних осіб, адміністратори НПФ та КУА, а також інші дотичні інститути бездарно, для створення видимості, інвестують акумульовані кошти в різні активи, які в процесі інвестування вже знецінюються. Далі, НПФ та інші причетні інститути за свої послуги щорічно беруть від 14,19% до 24,67% від так званого «інвестиційного доходу».

Ще одним доказом невідповідності діяльності НПФ вимогам закону є те, що пенсійні виплати одним учасникам системи недержавного пенсійного забезпечення здійснюються за рахунок внесків інших. При тому, що згідно пенсійних договорів внески індивіда залишаються його власністю протягом усього періоду участі в пенсійній програмі. По суті, система недержавного пенсійного накопичення третього рівня має більше спільного з «фінансовою пірамідою», а ніж з правовою системою державного управління.

Одним із показників, які характеризують недержавну накопичувальну пенсійну систему, є витрати, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів (табл. 2.23).

З даних табл. 2.23 бачимо, що протягом останніх шести років всі статті витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, щорічно зростали, в

середньому на 18% за рік. Найбільша частка витрат припадає на винагороду за надання послуг з управління активами НПФ, а саме – 56,3%, наступна значна частка витрат припадає на витрати на оплату послуг з адміністрування НПФ – 29,4 %.

Таблиця 2.23

**Динаміка структури витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів**

Витрати	Станом на кінець року						Середньо-річний темп приросту, %	Питома вага кожної статті витрат (станом на кінець 2019 р.), %
	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
Витрати на оплату послуг з адміністрування НПФ, млн. грн.	40,4	54,8	63,6	73,4	92,6	114,2	1,23	29,4
Винагорода за надання послуг з управління активами НПФ, млн. грн.	116,3	137,9	150,7	160,6	187,8	219,1	1,14	56,3
Оплата послуг зберігача, млн. грн.	9,0	11,3	12,8	15,1	18,4	22,7	1,20	5,8
Оплата послуг з проведення планових аудиторських перевірок НПФ, млн. грн.	1,4	2,1	3,2	4,3	5,3	6,9	1,38	1,8
Оплата послуг, пов'язаних із здійсненням операцій з пенсійними активами, які надаються третіми особами, млн. грн.	2,4	3,0	3,2	3,5	4,1	4,8	1,15	1,2
Оплата інших послуг, надання яких передбачено чинним законодавством з недержавного пенсійного забезпечення, млн. грн.	1,4	6,1	12,2	14,6	19,0	21,4	1,73	5,5
Загальна сума витрат, що відшкодовані за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	171,0	215,2	245,7	271,5	327,2	389,1	1,18	100,0

*Примітка. Складено автором із застосуванням даних Нацкомфінпослуг України*

Визначним є той факт, що не дивлячись на результати інвестиційної діяльності, всі статті витрат щорічно зростали. Отже, беручи до уваги, що функціонування недержавної накопичувальної пенсійної системи третього рівня є неефективним, що було підтверджено даними табл. 2.20 і відповідними висновками, на оплаті послуг керівництва НПФ, КУА та інших адміністраторів системи це не відобразилося.

Наступним кроком в аналізованні діяльності системи недержавного пенсійного забезпечення третього рівня є визначення ефективності інвестування коштів пенсійних накопичень НПФ. В табл. 2.24 представлено дані щодо ефективності інвестування коштів пенсійних накопичень НПФ.

*Таблиця 2.24*

**Ефективність інвестування коштів пенсійних накопичень НПФ України**

Показник	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Середньорічне значення, %
Індекс споживчих цін, %	112,1	148,7	113,9	114,4	110,9	107,9	112,23
Дохідність НПФ, %	11,7	8,95	7,99	10,95	8,36	10,94	9,58

*Примітка. Складено автором із застосуванням даних Нацкомфінпослуг та Проекту USAID «Трансформація фінансового сектору»*

З даних табл. 2.24 бачимо, що середньорічне значення декларованої дохідності НПФ (9,58%) є нижчим ніж середнє значення індексу споживчих цін (12,23%). По суті, ця незначна дохідність НПФ не є достатньою навіть для покриття рівня інфляції, а якщо враховувати, що на покриття витрат, які відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, йде в середньому 18%, то фактично маємо ще одне підтвердження збитковості накопичувальної недержавної пенсійної системи.

Наступним елементом дослідження діяльності накопичувальної недержавної пенсійної підсистеми є аналізування структури та динаміки інвестованих пенсійних активів, яке зведено в табл. 2.25.

Таблиця 2.25

## Динаміка і структури інвестованих пенсійних активів України

Витрати	Станом на кінець року, млн. грн.						Середньо-річний темп приросту, %	Питома вага кожної статті витрат (станом на кінець 2019 р.), %
	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
Грошові кошти, розміщені на вкладних (депозитних) банківських рахунках	953,8	780,7	884,2	1083,3	985,5	1 210,8	1,05	38,5
Цінні папери, дохід за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України	377,7	675,2	875,8	1004,9	1263,50	1 443,5	1,31	45,9
Облігації підприємств, емітентами яких є резиденти України	679,6	266,3	200,8	202,4	298,6	236,7	0,81	7,5
Акції українських емітентів	262,5	65,2	15,7	11,3	43,8	42,7	0,70	1,4
Об'єкти нерухомості	69,9	72,2	86,0	62,6	47,3	86,8	1,04	2,8
Банківські метали	14,5	13,5	8,7	10,1	9,8	5,0	0,81	0,2
Кошти на поточному рахунку	16,4	17,3	18,5	22,2	18,5	4,7	0,78	0,1
Активи не заборонені законодавством України	25,9	25,7	22,3	24,0	26,2	26,2	1,00	0,8
Дебіторська заборгованість	68,9	63,9	26,2	41,8	48,3	72,3	1,01	2,3
Акції іноземних емітентів			0,5	3,0	3,7	3,0	1,82	0,1
Цінні папери, дохід за якими гарантовано Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими радами відповідно до законодавства	-	-	-	-	0,0	11,6	0,00	0,4
Загальна вартість активів	2469,2	1980,0	2138,7	2465,6	2 745,2	3 143,3	1,05	100

Примітка. Складено автором із застосуванням даних Нацкомфінпослуг та Проекту USAID «Трансформація фінансового сектору»

З даних, представлених в табл. 2.25, можна зробити висновок, що інвестиційні стратегії українських недержавних пенсійних фондів є досить простими та консервативними, з низьким рівнем ризику. Так, найбільша частка їх активів є інвестована в цінні папери, дохід за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України, а саме – 45,9%, на банківські депозити припадає 38,5%, наступними за розмірами є інвестиції в облігації українських підприємств – 7,5%.

Порівнюючи структуру інвестиційного портфелю НПФ України з OECD, отримаємо таке: найбільша частка інвестицій в OECD припадає на облігації та векселі (44,9%), що є спільним з інвестиційним портфелем українських пенсійних фондів, наступним активом в інвестиційному портфелі країн OECD є акції (24,4%) проти наших 1,5%, найменшою статтею портфелю країн OECD є банківські депозити (7,6%), а в українському портфелі на цю статтю припадає 38,5%. З даного порівняння можна зробити висновок, що в розвинених економіках більший акцент робиться на інвестиції в реальний сектор економіки, в той час, як в Україні пенсійні фонди по суті виступають кредиторами державних програм.

Повноцінне аналізування діяльності НПФ не може бути здійснене без визначення динаміки кількості її учасників, остання представлена в табл. 2.26.

Таблиця 2.26

**Динаміка кількості учасників недержавних пенсійних фондів в Україні**

Показник	Станом на кінець року									Середньорічний темп приросту, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Загальна кількість учасників, тис. осіб	594,6	584,8	840,6	833,7	836,7	834,0	840,8	855,3	874,6	1,05
Учасники, які отримують пенсійні виплати, тис. осіб	63,1	66,2	69,0	75,6	82,2	81,3	78,8	81,3	83,9	1,04
Відношення кількості учасників до отримувачів пенсійних виплат	9,42	8,83	12,18	11,03	10,18	10,26	10,67	10,52	10,42	1,27

*Примітка.* Складено автором із застосуванням даних Нацкомфінпослуг та Проекту USAID «Трансформація фінансового сектору»

З даних табл. 2.26 бачимо, що загальна кількість учасників щорічно зростала. Як кількість учасників, так і кількість отримувачів пенсійних виплат. Так, в 2011 р. на одного отримувача пенсійних виплат припадало більше 9 платників внесків, а в 2019 р. – більше 10 платників внесків. Проте, є проблема, і суть її в наступному: у 2019 р. внески 874,6 тис. осіб протягом року становили 2160,8 млн. грн. при тому, що виплати 83,9 тис. осіб становили 947,4 млн. грн. При збереженні такої тенденції пенсійна система третього рівня скоро буде не здатна нести відповідальність перед своїми вкладниками.

Проаналізувавши функціонування підсистеми недержавного пенсійного забезпечення з середини, необхідно визначити її вплив та ефективність в рамках державної системи пенсійного забезпечення. Для цього зведемо основні показники недержавного пенсійного забезпечення та розрахуємо відповідні значення коефіцієнта заміщення, наведені в табл. 2.27.

Таблиця 2.27

### Основні показники недержавного пенсійного забезпечення в Україні

Показники	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Пенсійні виплати, млн. грн.	208,9	251,9	300,2	421,4	557,1	629,9	696,3	809,9	947,4
Кількість отримувачів недержавних пенсій, тис. осіб	63,1	66,2	69,0	75,6	82,2	81,3	78,8	81,3	83,9
Середня заробітна плата, грн	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104	8865	10497
Сума виплат на одного отримувача в рік, тис. грн.	0,28	0,32	0,36	0,46	0,56	0,65	0,74	0,83	0,94
Коефіцієнт заміщення, який генерує система недержавного пенсійного забезпечення	10,42	10,43	11,05	13,35	13,46	12,46	10,37	9,36	8,96

*Примітка. Складено автором із застосуванням даних Нацкомфінпослуг та Проекту USAID «Трансформація фінансового сектору», Державної служби статистики України, Міністерства фінансів*

Як видно з табл. 2.27, система недержавного пенсійного забезпечення протягом останніх 9 років стабільно забезпечувала непоганий коефіцієнт заміщення на рівні 9-10%, що дає підстави сподіватися на наявність у неї високого потенціалу. Однак, сама роль підсистеми недержавного пенсійного забезпечення залишається незначною, оскільки лише 0,37% від загальної кількості пенсіонерів отримують недержавні пенсії. Частково причиною цього є неготовність суспільства брати на себе відповідальність за власну старість. Іншою важливою причиною нерозвиненості недержавного пенсійного страхування є відсутність необхідної інфраструктури в рамках вітчизняної фінансової системи. Підсистема недержавного пенсійного страхування є перспективним напрямком розвитку пенсійної системи України, яка при належному контролі, здатна суттєво підвищити загальний рівень коефіцієнта заміщення в Україні.

Підсумовуючи представлені розрахунки і міркування, слід зазначити, що, не дивлячись на короткий період функціонування, в підсистемі недержавного пенсійного забезпечення України є перелік проблем, які вимагають негайного вирішення:

1. Необхідно здійснити чіткий контроль розподілу фінансів пенсійної системи, повністю відмовитися від виплат пенсій за рахунок внесків.

2. Слід внести зміни в законодавство, згідно з якими адміністратори пенсійних фондів матимуть право на винагороду лише за умов успішної інвестиційної діяльності. Окрім того, дана винагорода повинна визначатися як частка прибутку від інвестиційної діяльності, а не частка доходів чи активів недержавного пенсійного фонду.

3. Треба змінити стратегії інвестування активів пенсійних фондів, а саме, знизити частку готівки та банківських депозитів в інвестиційному портфелі до середнього показника країн ОЕСД, а також збільшити інвестиції в акції вітчизняних підприємств, і, таким чином, взяти участь у підтримці розвитку народного господарства.



## Висновки за розділом 2

1. На основі представлених даних сформульовано висновок, що державна розподільча підсистема є найбільш популярною в розвинених країнах. Зі статистичних даних випливає, що найбільш ефективними є комбіновані системи пенсійного забезпечення. Визначено, що термін «ефективність пенсійної системи» – це той високий рівень життя людей похилого віку, який дозволяють забезпечити сукупність відповідних відносин та інститутів, за умов і витрат, прийнятних для державного бюджету.

2. Здійснено аналітичний огляд діяльності систем пенсійного забезпечення розвинених країн світу, в рамках якого: порівняно пенсійну систему країн OECD, вартість активів кожної з підсистем, динаміку реальної ставки дохідності недержавних пенсійних фондів країн світу, а також структуру інвестиційних портфелів пенсійних фондів країн OECD.

3. В роботі визначено дефіцит розподільчої пенсійної підсистеми України, його відношення до ВВП та доходів бюджету. Розраховано фактичний коефіцієнт заміщення розподільчої пенсійної підсистеми та здійснено порівняльну характеристику розподільчої підсистеми України та провідних країн світу. За результатами аналізу основних показників державних фінансів визначено, що в Україні зростають зовнішній і внутрішній державний борг, а також дефіцит державного бюджету.

4. Характерною рисою української економіки є значна частка зайнятих у неформальному секторі економіки, яка за даними Держслужби зайнятості становить 21%. Окрім того, визначено соціальний феномен, суть якого полягає в тому, що українці не відчують себе причетними до формування активів пенсійної системи. Спостерігається несправедливість щодо навантаження соціальними податками найманих працівників, фізичних-осіб підприємців та підприємств з окремими формами власності.

5. Розглянуто вікову структуру населення, середню очікувану тривалість життя при народженні та показники народжуваності. На основі проаналізованих

даних визначено, що національній економіці слід готуватися до виходу на пенсію численних груп населення, що супроводжуватиметься спадом народжуваності та зменшенням населення працездатного віку, а отже – зростанням коефіцієнта демографічного навантаження.

6. Здійснено оцінку результатів діяльності підсистеми добровільного пенсійного накопичення третього рівня. Розраховано частку отримувачів недержавних пенсій серед всіх пенсіонерів, динаміку кількості укладених контрактів та кількості вкладників, динаміку пенсійних виплат, здійснених НПФ, динаміку пенсійних внесків в НПФ. На основі аналізування показників функціонування підсистеми недержавного пенсійного забезпечення в Україні та динаміки структури витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, доведено, що виплати теперішнім учасникам здійснюються за рахунок внесків працівників, які також є учасниками, а отже, має місце розподільчий механізм, який суперечить змісту діяльності накопичувальних пенсійних систем.

7. Розраховано, що частка витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів у сумі інвестиційного доходу протягом останніх дев'яти років досягала четвертини цих активів. Витрати на оплату послуг з адміністрування НПФ та винагорода за надання послуг з управління активами НПФ склала 85,7% у 2019 р., при тому, що середньорічне значення дохідності НПФ є нижчим за середньорічний показник рівня інфляції.

8. Оцінюючи інвестиційні портфелі українських недержавних пенсійних фондів визначено, що основними об'єктами інвестування є депозитні банківські рахунки та цінні папери, дохід за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України. Дані цінні папери характеризуються низькою дохідністю, проте – високою рейтинговою оцінкою безпечності інвестицій. Окрім того, активи НПФ практично не фінансують реальний сектор економіки, а отже, й не беруть участі в її розвитку.

Одержані результати, що висвітлені у розділі 2, опубліковано у працях (Кулініч, Т.В., Жайворонок, І.Р., 2019b; Кулініч, Т.В., Жайворонок, І.Р., 2020b).

## РОЗДІЛ 3

### УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

#### 3.1. Стратегічна модель державного регулювання розподільчої пенсійної підсистеми в Україні

Аналізування статистичних даних, які стосуються функціонування пенсійних систем, є одним з найважливіших завдань в державному регулюванні розвитку системи пенсійного забезпечення. Так, на основі здійснення розрахунків з отриманими даними, їх порівнянням, визначенням динаміки та структури відповідні органи державного управління можуть приймати рішення, щодо внесення змін у функціонування кожної з підсистем, розробляти стратегії розвитку та інтегрувати переваги від успішного функціонування пенсійної системи в інші сфери народного господарства.

Проте, для ефективного довготермінового планування розвитку систем пенсійного забезпечення одного лише аналізування даних є недостатньо. В сфері державного регулювання пенсійної системи є необхідним використання актуальних, адекватних економіко-математичних моделей, які дозволять сформулювати нові вимоги до пенсійних підсистем систем з урахуванням макроекономічних цілей.

З одної сторони, пошук моделі для використання з ціллю аналізування теперішньої ситуації та довготермінового прогнозування є нескладним процесом. Одним з очевидних заходів є копіювання моделі пенсійного забезпечення однієї з розвинених держав світу, наприклад Австрії чи Данії з їх найвищими коефіцієнтами заміщення, або США з найбільшою капіталізацією НПФ, або Чилі з найбільшою часткою індивідуальних пенсійних накопичень у сумарному пенсійному забезпеченні. Проте, такий підхід буде некоректним та хибним, оскільки моделювання діяльності пенсійної системи повинне будуватися на нормативно-правовій базі окремої держави, історії розвитку

пенсійного забезпечення, участі ролі держави у соціальному захисті індивіда, макроекономічних показниках та враховувати багато інших чинників.

Отже, очевидним є те, що моделювання функціонування пенсійної системи, як складової державного регулювання системи пенсійного забезпечення повинно будуватися за наступними критеріями:

1. Нормативно-правова відповідність. Кожна модель функціонування пенсійної системи чи її підсистем повинна відповідати можливостям та обмеженням законодавства країни, виконавчих актів та судових рішень.

2. Економічна відповідність. Діяльність пенсійних систем залежить від економічного устрою кожної з країн. Так, при плановій чи авторитарній моделі державного управління економікою значення приватних накопичень та діяльність приватних пенсійних інститутів може бути обмеженою або повністю забороненою; це підводить до висновку, про неможливість універсального підходу до моделювання функціонування пенсійних систем різних країн.

3. Фінансова відповідність. При моделюванні функціонування пенсійних систем слід враховувати фінансові можливості держави. Наприклад, практично кожна розподільча пенсійна система частково фінансується з державного бюджету. І виходячи, з показників ВВП, рівня інфляції, основних процентних ставок та сумарних витрат на соціальну сферу формуються фінансові обмеження щодо витрат на пенсійне забезпечення, а отже, і на процес його моделювання в масштабах держави.

4. Демографічна відповідність. При розробці моделі функціонування пенсійних систем обов'язково слід брати до уваги демографічну ситуацію в країні. Тут є важливими значення показників тривалості життя, кількості працездатного населення, рівень народжуваності, міграція населення та його структура.

5. Соціальна відповідність. В залежності від країни в суспільстві формуються традиції щодо бачення молодими членами суспільства своєї старості та відповідальності за неї. Так, в пострадянських країнах в більшості населення побутує думка, що відповідальність за розмір пенсійного

забезпечення лежить лише на державі, а частка особистих накопичень є незначною і не розглядається як джерело пенсійних виплат. Саме тому, в Україні практично відсутні накопичувальні підсистеми пенсійного забезпечення, а розмір пенсійних виплат залежить від можливостей пенсійного та державного бюджетів. Інший підхід до соціальної відповідальності в сфері пенсійного забезпечення є в країнах західної та центральної Європи, а також Америки, де з даних, представлених в розділі 2, бачимо, що частка приватних пенсійних накопичень в коефіцієнті заміщення може досягати 30-50%.

На основі представлених вище критеріїв можна приступати до представлення моделі, яка на думку автора буде прийнятною для визначення слабких сторін в теперішньому та прогнозування розвитку оновленої пенсійної системи в майбутньому.

На основі отриманих результатів від проведених досліджень в розділах 1 і 2 пенсійна система України є трирівневою. Проте, повноцінно функціонуючою є лише розподільча система першого рівня, впровадження обов'язкового накопичувального елемента другого рівня щорічно переноситься, а опубліковані в офіційних джерелах результати діяльності НПФ викликають сумніви щодо їх відповідності реальному стану речей.

Слід взяти до уваги, що частка населення, яке має накопичення у НПФ, є нижче 1 %, а вартість активів НПФ, які припадають на одного вкладника, становить на кінець 2019 р. лише 3594 грн.

Окрім того, частина працездатного населення, яка протягом наступних десяти років досягне пенсійного віку, не встигне інвестувати значні фінансові активи в накопичувальні підсистеми 2-ого та 3-ого рівня з метою отримання додаткового джерела пенсійного забезпечення.

Саме тому, на даному етапі розвитку системи пенсійного забезпечення України слід насамперед використовувати модель аналізування функціонування та прогнозування діяльності пенсійної системи, яка розглядатиме лише розподільчу її підсистему.

Адаптована автором модель складається з двох взаємопов'язаних блоків – демографічного і пенсійного, які включені в міжгалузеву економічну модель CONTO. В якості екзогенних змінних використовуються узгоджені економічні і демографічні сценарії, а також деякі параметри пенсійного забезпечення, визначені законодавством. Інформаційну базу моделі будують офіційні дані Укрстатистики, ПФУ і результати інших офіційних джерел.

Демографічний блок. В демографічному блоці моделі буде спрогнозовано чисельність і структуру населення України на період 2021-2031 рр. Прогнози даних показників регулярно публікуються Укрстатистикою. Необхідність розробки окремого демографічного блоку виникла з наступних причин. По-перше, опубліковані прогнози Укрстатистики містять згруповані чисельності населення за трьома великими віковими групами, однак, для реалізації цілей роботи є необхідне більш детальне групування. По-друге, в розглянутій моделі є можливість змінити сценарії народжуваності, смертності і міграції, а демографічні прогнози Укрстатистики самостійно задають дані сценарії.

База для прогнозу – чисельність вікових та статевих груп населення в попередньому до прогнозованого року.

До даних цього блоку відносяться:

- Вікові коефіцієнти народжуваності, тобто чисельність тих, хто народився живим на 1000 жінок у віці 15-19, 20-24, ..., 45-49 років за кожен рік прогнозованого періоду;
- Вікові коефіцієнти смертності, тобто чисельність померлих на 1000 людей населення (окремо для чоловіків і жінок) у віці 0, 1-4, 5-9, ..., 80-84, 85 і більше років за кожен рік прогнозованого періоду;
- Міграційний приріст населення (окремо для чоловіків і жінок) за кожен рік прогнозованого періоду.

Значення перерахованих екзогенних змінних і чисельність статеві-вікових груп в базовому році дозволяє прогнозувати чисельність і структуру населення. Для цього використовується метод пересування віку. Прогнозування

чисельності статево вікових груп в момент  $(t+1)$  згідно з даного методу здійснюється за наступними формулами:

$$\begin{aligned} X_{1k}(t+1) &= \sum b_{mk}(t)X_{m2}(t) + Y_{1k}(t+1), \\ X_{m+1,k}(t+1) &= P_{mk}(t)X_{mk}(t) + Y_{m+1,k}(t+1), \\ X_{Mk}(t+1) &= P_{M-1,k}(t)X_{M-1,k}(t) + P_{M,k}(t)X_{Mk}(t) + Y_{Mk}(t+1), \end{aligned} \quad (3.1)$$

де  $X_{mk}(t)$  – кількість осіб статі  $k$ , які знаходяться в момент  $t$  у віці від  $(m-1)$  до  $m$  років,  $m = 1, 2, \dots, M$ ,  $k = 1$  для чоловіків,  $k = 2$  для жінок;  $Y_{mk}(t)$  – приріст мігрантів статево-вікової групи  $mk$  на часовому інтервалі  $(t, t+1)$ ;  $b_{mk}(t)$  – ймовірність народити дитину статі  $k$  у жінок вікової групи  $m$  на інтервалі  $(t, t+1)$ ;  $P_{mk}(t)$  – коефіцієнт дожиття для статево-вікової групи  $mk$  до моменту  $(t+1)$ , що дорівнює різниці одиниці та вікового коефіцієнту смертності, діленого на 1000.

Пенсійний блок. В пенсійному блоці екзогенно задаються ставки страхових пенсійних внесків, вік виходу на пенсію, темпи росту пенсійних накопичень, індекси росту різних видів пенсій, валоризація пенсій, розмір добровільних пенсійних накопичень та інші змінні.

Перш за все розраховується величина страхових пенсійних внесків, розрахунковий пенсійний капітал і пенсійні накопичення як по всій економіці, так і за окремими когортами (під когортами маються на увазі сукупність чоловіків і жінок одного року народження). За формулою знаходиться загальна величина страхових внесків на обов'язкове пенсійне страхування:

$$S_p = O_w * (S_{in}) * K_{cor} * K_{acc}, \quad (3.2)$$

де  $S_p$  – страхові внески на обов'язкове пенсійне страхування;  $O_w$  – сукупний обсяг оплати праці в економіці,  $S_{in}$  – ставки страхових внесків для зарахування страхової частини трудової пенсії;  $K_{cor}$  – поправочний коефіцієнт для ставок

страхових внесків, за допомогою якого в розрахунках відсікаються неоподатковувана страховими внесками частина сукупного обсягу оплати праці;  $K_{acc}$  – рівень збору страхових внесків.

Для розрахунку долі в сукупній оплаті праці груп чоловіків і жінок у віці 16-19, 20-24, ..., 55-59, 60 і більше років використовується наступна тотожність:

$$\sum_m \sum_k \frac{Q_{mk} RZ_{mk} VZ_{mk} O_w}{Q_w} = O_w, \quad (3.3)$$

де  $Q_{mk}$  – чисельність населення статево-вікової групи  $mk$ ;  $RZ_{mk}$  – рівень середньої заробітної плати для статево-вікової групи  $mk$ ,  $VZ_{mk}$  – відношення заробітної плати статево-вікової групи  $mk$  до середньої заробітної плати по економіці в цілому;  $Q_w$  – загальна чисельність зайнятих в економіці.

Кожен доданок в лівій частині тотожності являє собою оплату праці відповідної статево-вікової групи: перші два множника чисельника визначають чисельність зайнятих в статево-віковій групі; останній множник в чисельнику і знаменник - середню заробітну плату в економіці, яка будучи перемноженою на третій множник чисельника дорівнює середній заробітній платі в групі. Переформувавши тотожність, отримуємо формулу для розрахунку частки в сукупній оплаті праці груп чоловіків і жінок у віці 16-19, 20-24, ..., 55-59, 60 і більше років.

$$P_{mk} = \frac{Q_{mk} RZ_{mk} VZ_{mk}}{Q_w}, \quad (3.4)$$

де  $P_{mk}$  – частка статево вікової групи  $mk$  в сукупній оплаті праці.

Суми страхових пенсійних внесків, сплачених різними когортами розраховуються за формулою:

$$SK_{gk} = S_p * P_{mk} * KP_{gk}, \quad (3.5)$$



де  $SK_{gk}$  – сума страхових пенсійних внесків когорти року народження  $g$ , статі  $k$ ;  $KP_{gk}$  – коефіцієнт перерахунку для когорти  $gk$ , дорівнює частці в оплаті праці статево-вікової групи  $mk$ , яку займає оплата праці когорти  $gk$ , що належить даній групі.

Частки в сукупній оплаті праці в моделі визначаються для п'ятирічних статево-вікових груп. Перехід до внесків окремих когорт реалізовується з припущенням, що оплата праці в групах розподілена рівномірно, тому для більшості когорт  $KP_{gk}$  дорівнює 0,2.

Далі визначаються величини розрахункового пенсійного капіталу і пенсійних накопичень для кожної когорти і середній розмір різних видів пенсій.

В пенсійному блоці окремо розраховується чисельність чоловіків і жінок, які отримують трудову пенсію по старості. Оскільки вік виходу на пенсію екзогенно не підвищується, чисельність отримувачів трудової пенсії по старості прирівнюється до чисельності чоловіків та жінок у віці старше працездатного, яка моделюється в демографічному блоці, з врахуванням коефіцієнтів, що враховують, по-перше, можливість виходу на пенсію на пільгових умовах до досягнення віку 60 років для чоловіків і жінок, по-друге, те, що незначна частина населення у віці старше працездатного не отримує трудову пенсію по старості.

Якщо ж в будь-якої рік прогнозного періоду задається підвищення віку виходу на пенсію для чоловіків або жінок, то чисельність одержувачів трудової пенсії по старості протягом терміну, рівного збільшення віку виходу на пенсію, дорівнює сумі чисельності чоловіків або жінок у віці старше працездатного (з урахуванням підвищення пенсійного віку) і чисельності когорт, які ще не дожили до підвищеного віку виходу на пенсію, але стали пенсіонерами до збільшення цього віку. Облік чисельності таких когорт допомагає уникнути сумнівного припущення про те, що при підвищенні пенсійного віку частина пенсіонерів позбавляються їх статусу і змушують працювати. Після закінчення даного

терміну чисельність пенсіонерів по старості прирівнюється до чисельності населення у віці старше працездатного.

Чисельності одержувачів трудової пенсії за інвалідністю, у зв'язку з втратою годувальника і соціальної пенсії розраховуються шляхом множення загальної чисельності населення на середню частку одержувачів даних видів пенсії в населенні країни.

Переважаюча розподільча пенсійна система страхування над іншими формами компенсації втраченого доходу забезпечення пенсійної захисту в Україні супроводжується проблемами зниження рівня компенсації пенсією заробітку, поглиблюється незбалансованість бюджету ПФУ, високим рівнем стабілізаційних трансфертів з бюджету. Більш того, серед світових тенденцій в області реформування національних пенсійних систем, що містять оцінку результатів проведених раніше перетворень, слід зазначити орієнтацію на підтримку доходів всіх соціальних груп, об'єктивну необхідність адаптації пенсійних систем до соціально-демографічних змін, політичну обережність в питанні збільшення пенсійного віку через опір з боку певних вікових когорт виборців, фокусування політичних рішень в рамках вирішення поточної збалансованості пенсійної системи на шкоду довгостроковому розвитку.

Серед зовнішніх причин незбалансованості розподільчої пенсійної підсистеми слід виділити структуру зайнятості, показники продуктивності праці, інфляцію, великий обсяг тіньової зайнятості та приховану заробітну плату, низьку мотивацію до сплати внесків, зміну коефіцієнта демографічного навантаження. Серед внутрішніх негативних факторів є незбалансованість параметрів пенсійної системи. У зв'язку з цим встановлення формальних умов забезпеченості розподільчої пенсійної підсистеми дозволить сформулювати передумови розвитку підсистеми обов'язкового пенсійного забезпечення з урахуванням сучасних соціальних стандартів.

В рамках розподільчого підходу до фінансування виплат пенсій по старості здійснюється за рахунок сплачених учасниками в цьому ж періоді

внесків, а стійкість системи у вигляді математичної конструкції представляється наступною формулою:

$$Sb_N + Su = Sw_N + T, \quad (3.6)$$

де  $Sb_N$  - обсяг пенсійних виплат в періоді  $N$ ;  $Su$  – перевищення надходжень над виплатами;  $Sw_N$  - обсяг внесків в періоді  $N$ ;  $T$  - перевищення виплат над надходженнями.

Сума виплат пенсій по старості в періоді визначається за формулою:

$$Sb_N = \sum_{j=N-t-m}^{N-t} \sum_{i=0}^{W_j} \left( \sum_{k=N-t-m}^N PR_{i,k} I_{k,N} A \right), \quad (3.7)$$

де  $j$  – роки народження платників з  $N-t-m$  до  $N-t$ ;  $t$  – встановлений вік призначення пенсії по старості;  $m$  – кількість років від  $t$  до 100;  $W_j$  – учасники  $j$  року народження;  $i$  – платник  $j$  року народження;  $PR_{i,k}$  – річний фонд оплати праці  $i$  платника в році  $k$ ;  $I_{k,N}$  – коефіцієнт індексації внесків  $k$ -го року в році  $N$ ;  $A$  – соціально прийнятний рівень компенсації доходу;

$$\sum_{k=N-t-m}^N PR_{i,k} I_{k,N} A \quad (3.8)$$

– сума виплат пенсії по старості учаснику в період  $N$ ;

$$\sum_{i=0}^{W_j} \left( \sum_{k=N-t-m}^N PR_{i,k} I_{k,N} A \right) \quad (3.9)$$

– сума виплат пенсій по старості учасникам  $j$  року народження в період  $N$ .

В період  $N$  учасники здійснюють внески в сумі, яка визначається за формулою:

$$Sw_N = \sum_{j=N-t}^N \sum_{i=0}^{W_j} PR_{i,k} Rst_j, \quad (3.10)$$

де  $\sum_{i=0}^{W_j} PR_{i,k} Rst_j$  – сума внесків учасників  $j$  року народження;  $W_j$  - учасники, які сплачують внески на рік  $N$ ;  $PR_{i,N}$  – річний фонд оплати праці  $i$  застрахованої особи в році  $N$ ;  $Rst_j$  – тариф страхового внеску за розподільчою складовою для  $i$  учасника  $j$  року народження.

Тариф страхового внеску розподільчої складової визначається виходячи з соціально прийняттого рівня компенсації доходу при соціально обумовленому періоді внесків і виплат за формулою:

$$Rst_j = \frac{A\bar{m}}{\bar{n}}, \quad (3.11)$$

де  $Rst_j$  - тариф внеску платника  $j$  року народження;  $A$  - соціально прийнятний рівень компенсації доходу;  $\bar{m}$  - середній період здійснення виплат;  $\bar{n}$  - середній період здійснення внесків.

В умовах збалансованості розподільчої складової величини  $Su$  і  $T$  у формулі (3.6) мають нульові значення, тоді підстановкою в дану рівність величин  $Sb_N$  з (3.7) і  $S_{WN}$  з (3.10) із заміною  $Rst_j$  на значення із формули (3.11) отримаємо рівняння:

$$\sum_{j=N-t-m}^{N-t} \sum_{i=0}^{W_j} \left( \sum_{k=N-t-m}^N PR_{i,k} I_{k,N} \right) = \sum_{j=N-t}^N \sum_{i=0}^{W_j} PR_{i,k} \frac{\bar{m}}{\bar{n}}. \quad (3.12)$$

Таким чином, дана формула дозволяє сформулювати умови забезпеченості ресурсами розподільчої підсистеми пенсійного забезпечення.

В умовах стабільної демографічної структури населення (постійна величина коефіцієнта демографічного навантаження пенсіонерів по старості) обсяг виплат повинен відповідати фонду оплати праці, помноженому на відношення періоду здійснення виплат до періоду здійснення внесків. Макроекономічні зміни, що призводять до зменшення фонду оплати праці в економіці, і суми внесків, які надходять, можуть бути компенсовані збільшенням тарифу внеску або зменшенням середньої величини пенсійної виплати, при цьому розміри відповідних змін параметрів можуть бути виражені перетворенням формули (3.12).

За умов постійного реального розміру оплати праці формула (3.12) виглядатиме наступним чином:

$$\left( \sum_{j=N-t-m}^{N-t} \sum_{i=0}^{W_j} \left( \sum_{k=N-t-m}^N PR_{i,k} I_{k,N} \right) \right) / \left( \sum_{j=N-t}^N \sum_{i=0}^{W_j} PR_{i,k} \right) = \bar{m}/\bar{n}. \quad (3.13)$$

Виведена формула характеризує демографічний аспект стійкості розподільчого підходу функціонування пенсійної підсистеми, тобто коефіцієнт демографічного навантаження повинен відповідати відношенню середнього періоду здійснення виплат до періоду здійснення внесків. Зростання середньої тривалості життя  $\bar{m}$  може бути компенсоване збільшенням середнього періоду сплати внесків  $\bar{n}$ , згідно з правою частиною формули (3.13). Через зростання чисельності пенсіонерів

$$\sum_{j=N-t-m}^{N-t} \sum_{i=0}^{W_j} \left( \sum_{k=N-t-m}^N PR_{i,k} I_{k,N} \right) \quad (3.14)$$

при незмінному рівні тарифу для забезпечення умов формули (3.13) зростання обсягу виплат вимагає відповідної зміни чисельності платників

$$\sum_{j=N-t}^N \sum_{i=0}^{W_j} PR_{i,k} . \quad (3.15)$$

Вплив макроекономічних і демографічних показників для підтримки забезпеченості розподільчої підсистеми власними коштами може бути розраховано за допомогою зміни параметрів.

На стадії становлення і розвитку пенсійних систем провідна роль припадала на розподільчі підсистеми, що обумовлювалося сприятливою макроекономічною і демографічною ситуацією, що полягала в зростанні чисельності платників, реальної заробітної плати, високим коефіцієнтом демографічної підтримки пенсіонерів. Однак, старіння населення світу є результатом двох довгострокових тенденцій: зниження народжуваності і збільшення середньої тривалості життя, що обумовлює другий «демографічний перехід», пов'язаний з формуванням нової моделі рівноваги у віковій структурі населення зі зростанням розриву між біологічним і соціальним старінням. При цьому зростання продуктивності праці і збільшення фонду оплати праці в структурі валового внутрішнього продукту не перекривають негативний вплив змін, що призводить до незабезпеченості розподільчих пенсійних підсистем власними ресурсами та виникненні необхідності зовнішніх стабілізаційних дотацій, можливості

використання яких внаслідок циклічності розвитку економіки і в умовах скорочення бюджетних доходів є обмеженими.

### 3.2. Обґрунтування заходів розвитку державної розподільчої пенсійної підсистеми в Україні

Сучасна державна розподільча пенсійна система, спрямована на страхування втраченого заробітку працівника, виникла в розвинених європейських країнах в кінці XIX століття і була спрямована на пом'якшення становища старшого покоління в умовах індустріалізації. Співвідношення державної пенсії і середнього рівня оплати праці (тобто коефіцієнт заміщення) в такій системі є хорошим індикатором рівня соціального захисту населення похилого віку.

В індустріальному суспільстві для матеріального забезпечення людей похилого віку (де більшість населення вже не має великого числа дітей, але все ще недостатньо багата, щоб мати власні накопичення на старість) було розроблено норму щодо 40-відсоткового коефіцієнту заміщення, закріпленого в Конвенції Міжнародної організації праці № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» 1952 року. Необхідно відзначити, що в Конвенції йдеться про 40-відсотковий коефіцієнт заміщення для типового отримувача пенсії з дружиною, яка перебуває на його утриманні. В постіндустріальному суспільстві, де працюють, як правило, обоє чоловік та дружина, істотно розширені можливості для самостійного формування заощаджень, значно зріс рівень оплати праці і в багатьох випадках є певний запас накопиченого багатства. В таких умовах для аналізу добробуту населення похилого віку необхідно оцінювати додаткові співвідношення, зокрема співвідношення мінімальної і середньої пенсій до величини прожиткового мінімуму і співвідношення середнього доходу до виходу на пенсію до середнього доходу після виходу на пенсію. Останнє співвідношення більш адекватно характеризує рівень достатку частини населення літнього віку, так як крім пенсії у нього можуть бути і інші

джерела доходів (доходи від накопичень крім обов'язкового пенсійного забезпечення, доходи від власності). Серед матеріально забезпеченої категорії населення похилого віку «непенсійні» доходи можуть значно перевищувати пенсійні.

У сучасній Україні коефіцієнт заміщення також не є ідеальним інструментом аналізування ступеня достатку населення похилого віку. Наприклад, для населення з низьким рівнем заробітної плати навіть виплата пенсії на рівні прожиткового мінімуму буде означати високий коефіцієнт заміщення (в даний час найбільший коефіцієнт заміщення у колишніх працівників сільського господарства, що аж ніяк не означає високий рівень соціального захисту даної верстви населення). Також при оцінці рівня соціального захисту населення старших вікових груп необхідно брати до уваги існуючий високий рівень підтримки в негрошовій формі – безкоштовне медичне обслуговування, медикаментозне забезпечення, транспортні та інші пільги. Тому навіть незважаючи на номінально високу пенсію, для жителів сільської місцевості, які «технічно» не мають доступу до соціальних пільг, рівень соціальної підтримки за рахунок бюджетних коштів є набагато нижчий, ніж для міських пенсіонерів. У населення з високою заробітною платою в період трудової діяльності, навпаки, навіть відносно висока державна пенсія зможе забезпечити лише невеликий коефіцієнт заміщення.

Можна припустити, що в постіндустріальному суспільстві державна пенсія буде направлена в значній частині не на заміщення втраченого заробітку, а на запобігання бідності серед населення похилого віку. За таким припущенням диференціація даного елементу соціального захисту в залежності від отриманого в період трудової діяльності заробітку може бути або незначною або просто відсутньою.

Таким чином, в довгостроковій перспективі основним завданням системи державного пенсійного забезпечення, ймовірно, все в більшому ступені ставатиме боротьба з бідністю в пенсійному віці. Вже в короткостроковій перспективі необхідно вирішити завдання встановлення мінімальної пенсії на

рівні не нижче прожиткового мінімуму для пенсіонерів, а в середньостроковому періоді пенсія повинна бути не нижче рівня, який забезпечуватиме основні потреби пенсіонера в 2-2,5 рази від прожиткового мінімуму, або так званого відтворювального мінімального споживчого бюджету пенсіонера.

Вирішення завдання зростання добробуту населення похилого віку, а саме підвищення співвідношення доходів, одержуваних до і після виходу на пенсію, може стимулюватися державою (забезпечення низької інфляції, стабільності банківської системи, прозорості фондового ринку і т. д.), але в основному вона повинна вирішуватися громадянами (перш за все матеріально забезпеченими) самостійно, або з частковою участю держави.

На основі вищесказаного постановка соціально-політичної мети, яка полягатиме у збільшенні коефіцієнту заміщення розподільчої підсистеми системи пенсійного забезпечення до рівня 40-50%, є досить дискусійною, оскільки не бере до уваги не тільки об'єктивні негативні (старіння населення), але і позитивні (прискорене зростання заробітної плати) зрушення в економіці.

Згідно з першими трьома статтями Конституції, Україна – соціальна держава, в якій найвищою соціальною цінністю є людина, її життя, здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека. Одним з основних функцій соціальної держави є забезпечення комфортного та безпечного життя своїх пенсіонерів. Звідси очевидним є першочергове завдання державного регулювання – створення такої системи пенсійного забезпечення, яка дозволила б матеріально забезпечити людей похилого віку і гарантувала їм гідний рівень життя. Це означає, що пенсійна система України повинна забезпечувати коефіцієнт забезпечення не нижче мінімально прийнятного рівня в 40%.

На даний момент, перед Україною постає дуже непросте завдання щодо реалізації принципів соціальної держави в сфері пенсійного забезпечення. Очевидно, вирішення даного завдання не може розглядатися без врахування всіх факторів та умов, які впливають на функціонування держави. Насамперед до них слід віднести стан державних фінансів і демографічну ситуацію в країні. Складність ситуації полягає в тому, що таке необхідне реформування пенсійної



системи буде здійснюватися за умов різкого зростання дефіциту пенсійної системи, яке буде додатковим навантаженням на бюджет України, зниження можливостей держави з фінансування пенсійних витрат через зростання дефіциту державного бюджету, а також старіння нації і зростання частки пенсіонерів в структурі населення при збереженні значної ролі державних інститутів у функціонуванні економіки.

Соціально орієнтована держава може в повному обсязі реалізувати свою головну функцію за допомогою побудови ефективної і дієвої системи пенсійного забезпечення не лише на основі успадкованого, історично-сформованого підходу, а й з використанням досвіду провідних держав, які вже зіштовхувалися з необхідністю реформування пенсійних систем в умовах дефіциту бюджету і старіння населення. Накопичений світовий досвід доводить, що є можливим створення такої пенсійної системи, яка була б оптимальною в поточних соціально-демографічних і економічних реаліях, з максимальним врахуванням історичних та соціально-економічних особливостей українського суспільства. Саме ці чинники і повинні визначати структуру пенсійної системи держави з точки зору співвідношення елементів розподільчої і накопичувальної пенсійних систем.

Пенсійна система повинна строго вписуватися в наявні економічні та соціальні реалії, якщо дана умова не виконується тоді вона буде приречена на провал. У той же час, виходячи з аналізу пенсійної системи України, можна однозначно стверджувати про те, що подальший розвиток вітчизняної системи пенсійного забезпечення має бути пов'язаний з підвищенням її ефективності. Розглянемо можливості підвищення ефективності діючої пенсійної системи. Отже, пенсійна система України повинна в повному обсязі відповідати сформованим сьогодні умовам і враховувати весь історичний досвід в області побудови пенсійних систем.

Пенсійне забезпечення населення в Україні представляє собою складну соціально-економічну систему, яка має цілий ряд особливостей. Дослідження цих особливостей, проведене в п.п. 2.2, 2.3, дозволило виявити певну кількість

передумов для реформування української пенсійної системи, які будуть розглянуті нижче. До передумов проведення реформи пенсійної системи України слід віднести наступні:

1. Вкрай низький коефіцієнт заміщення в українській пенсійній системі, що став наслідком неефективності державної розподільчої, відсутності державної накопичувальної підсистем, а також низьким розвитком добровільного недержавного пенсійного забезпечення. Таким чином, діюча пенсійна система не в повному обсязі відповідає заявленим в Конституції України принципам соціальної держави.

2. Всі три підсистеми національної пенсійної системи не є ефективними і оптимальними з точки зору економічних, соціальних і демографічних умов, які склалися на сьогоднішній день, як окремо, так і в поєднанні, створюючи одну велику неефективну пенсійну систему.

3. Державна розподільча пенсійна підсистема, що є першим рівнем пенсійної системи України, неефективна, тому що при даному рівні витрат і при демографічній ситуації, яка склалася, вона повинна забезпечувати більш високий коефіцієнт заміщення. Низькій ефективності державної розподільчої підсистеми сприяє відсутність обов'язкової накопичувальної підсистеми (другий рівень пенсійної системи України), яка за весь час свого існування так і не була введена, а за умов її неправильного інтегрування, візьме на себе частку коштів, які виділяються на державну розподільчу підсистему, тим самим збільшуючи її дефіцит. Що стосується третього рівня пенсійної системи України, підсистеми добровільного недержавного пенсійного забезпечення, то вона на сьогоднішній день не отримала достатнього поширення для того, щоб здійснювати значний вплив на коефіцієнт заміщення в Україні, тому й залишається з нереалізованим потенціалом.

4. Стрімке зростання дефіциту пенсійної системи, який в 2018 та 2019 роках досяг 132,84 млрд. грн.. Таким чином, неефективна пенсійна система, ледь здатна захистити пенсіонерів від злиднів, з кожним роком стає все більш і більш обтяжливою для державного бюджету. Видатки розподільчої пенсійної системи

складають 10,96% ВВП України і 43,67% від усіх доходів державного бюджету України.

5. Зниження можливостей держави щодо здійснення трансфертів для вирівнювання дефіциту пенсійної системи з огляду на помітне погіршення економічної кон'юнктури і переходу державного бюджету в дефіцитний стан. Необхідність підвищення фінансової стійкості пенсійної системи і стабілізації бюджетних трансфертів на прийнятному для державного бюджету рівні (1,5% - 3% ВВП).

6. Підвищення середньої тривалості життя, як у чоловіків, так і серед жінок, і, як наслідок, зростання частки пенсіонерів у віковій структурі населення. Зростає також і середня тривалість життя після виходу на пенсію.

7. Співвідношення зайнятих і пенсіонерів саме по собі знаходиться на досить низькому рівні, що загрожує стабільності пенсійної системи України в довгостроковому плані.

8. Постійний процес реформування пенсійної системи України в пострадянський період, яке було позбавлене стратегічних підходів в процесі формування цілей і засобів реформування, а також спрямоване на вирішення оперативних завдань на шкоду довгострокових інтересів держави, привело до виникнення вкрай заплутаної і складної для розуміння архітектури пенсійної системи.

Потрібно пам'ятати, що пенсійна система – дуже важлива і одночасно найбільш залежна від всіх зовнішніх факторів безпосереднього і опосередкованого впливу частина системи державного устрою, яка знаходиться в самому центрі соціальної політики держави між суспільством і національною економікою. У розділі 1 вже згадувалося, що пенсійна система визначається сформованими соціальними і демографічними відносинами, а також рівнем розвитку економіки. Але, в той же час, пенсійна система повинна задавати вектор розвитку соціальної і економічної політики. Адже саме архітектура пенсійної системи багато в чому визначає ставлення індивіда до праці. При низькому рівні пенсій вкрай важко стимулювати громадян не отримувати зарплати в конвертах,

а вимагати у свого роботодавця офіційну зарплату, тим самим змушуючи його перераховувати внески в ПФУ. Так само, важко мотивувати молоде, перспективне та освічене покоління створювати додану вартість в Україні, а не за кордоном, коли вони бачать жебраків-пенсіонерів, нездатних прожити на пенсію. В результаті це призведе до фактичного небажання брати участь працівників у системі відповідальності поколінь на благо наявних пенсіонерів.

При цьому справедлива пенсійна система здатна безпосередньо позитивно впливати не тільки на соціальну стабільність в країні, але також і на рівні виробництва, зайнятості, продуктивності праці, здійснюючи свій вклад в зростання ВВП в результаті стимулювання громадян до більш активної праці та професійного росту. Окрім того, пенсійна система здатна також позитивно впливати на демографічні процеси в суспільстві. Соціальна стабільність завжди була серед факторів, здатних мотивувати громадян формувати сім'ї та збільшувати кількість дітей в сім'ї. Від стану пенсійної системи залежить більше державних показників, ніж просто рівень життя пенсіонерів.

З огляду на великий міжнародний досвід побудови та реформування пенсійних систем і національні особливості України, соціально справедливою та гуманною пенсійною системою слід вважати таку, що відразу здатна забезпечити всіх людей похилого віку мінімально прийнятний рівень життя, але також і дає кожному працюючому можливість за час трудової діяльності забезпечити собі бажаний рівень пенсії. Це підтверджують дані, наведені в табл. 2.1, де у 17 з 34 провідних світових держав успішно функціонують інститути і стимули, що дозволяють громадянам активно впливати на рівень пенсії. В цілому, приватне пенсійне страхування додає 6,2% до коефіцієнту заміщення в країнах ОЕСД, при тому, що розподільчі державні системи генерують коефіцієнт заміщення на рівні 39,6%. Слід виділити пенсійні системи Канади, США і Великобританії і Ірландії, в рамках яких відбувається рівномірний розподіл підсумкового коефіцієнту заміщення між державною розподільчою і добровільною накопичувальною пенсійними підсистемами (приблизно в пропорції 50/50). При цьому вони забезпечують загальний коефіцієнт заміщення на рівні 67-82%. Таким чином, в

цих країнах наочно реалізований принцип гуманності та справедливості. Держава бере на себе захист від бідності і гарантує кожному мінімально гідну пенсію (коефіцієнт заміщення в державних розподільчих системах становить 35 - 40%), але і дає право вибору і можливості всім громадянам організувати свою трудову діяльність таким чином, щоб в два рази збільшити свою підсумкову пенсію.

Досягнення основної мети пенсійної реформи, яка полягає в тому, щоб підвищити коефіцієнт заміщення при оптимізації державних витрат на пенсії, можливо лише при комплексному підході, який полягає в одночасному реформуванні всіх неефективних ланок пенсійної системи та запровадженні нових. Також не можна забувати про те, що мова йде про трансформацію пенсійної системи в соціальній державі в умовах державного капіталізму.

Далі буде запропоновано цілий комплекс структурних і параметричних реформ в кожній з трьох підсистем пенсійної системи України. Основні напрямки реформ будуть відповідати новітній міжнародній практиці, яка також враховуватиме власний досвід побудови і розвитку системи пенсійного забезпечення. Вони також будуть повністю відображати соціальні, демографічні та економічні реалії сучасної України. До основних напрямків реформування слід віднести:

- підвищення достатності пенсійних виплат (збільшення підсумкового коефіцієнта заміщення у пенсійній системі України);
- підвищення фінансової стійкості пенсійної системи та забезпечення прийняттого для бюджету рівня додаткової підтримки пенсійної системи;
- зниження залежності пенсійної системи від державного фінансування;
- оптимізацію адміністративних витрат і підвищення ефективності використання ресурсів в пенсійній системі України;
- розподіл навантаження пенсійних виплат за джерелами, рівнями та формами фінансування;

- розвиток ініціатив та інфраструктури зі стимулювання формування заощаджень під час трудової діяльності індивіда в рамках добровільної накопичувальної підсистеми;

- підвищення рівня охоплення працюючого населення пенсійною системою в рамках добровільної накопичувальної підсистеми;

- пропорційне підвищення віку виходу на пенсію з метою забезпечення його відповідності зростаючій тривалості життя в Україні;

- підвищення співвідношення працюючих до пенсіонерів;

- необхідність впровадження обов'язкового накопичувального елемента пенсійної системи України.

Почнемо з того, що розглянемо можливі кроки на шляху підвищення ефективності розподільчої підсистеми пенсійної системи України. На основі даних табл. 2.4 в Україні на сьогоднішній день спостерігається один з найбільш низьких показників коефіцієнту заміщення на 1 % пенсійних видатків до ВВП.

Можна припустити, що розподільча пенсійна підсистема України також могла б забезпечувати більш високий показник коефіцієнта заміщення на 1 % державних витрат на пенсії. Для цього необхідно зробити наступне:

- оптимізувати витрати і підвищити ефективність використання ресурсів у пенсійній системі в цілому і ПФУ зокрема. Параметричні показники фінансування пенсійної системи України, як показано вище, близькі до своїх меж. Подальше збільшення бюджетних трансфертів у ПФУ може підірвати фінансову стабільність країни і поставити під загрозу її подальший економічний і соціальний розвиток. А збільшення податкового навантаження в умовах низьких темпів розвитку призведе лише до поглиблення негативної загальноекономічної ситуації в Україні. Дієвим рішенням в напрямку оптимізації витрат могло б стати обмеження виплат пенсій працюючим пенсіонерам в розмірі мінімального значення ЄСВ. Зараз в Україні біля третини пенсіонерів по старості (~2,5млн. осіб) продовжують працювати після виходу на пенсію, причому саме працюючі пенсіонери серед всіх груп населення найменше потребують соціальної підтримки. Пенсія, по суті, є компенсацією за втрату

можливості працювати. Цей крок також сприятиме покращенню співвідношення працюючих і пенсіонерів. Ефективним заходом також можна вважати стимулювання пізнішого виходу на пенсію в обмін на більш високу пенсію, яка не стане додатковим тягарем для пенсійної системи з огляду на коротший термін дожиття;

- запроваджувати стимули для відмови від «сірих» зарплат в конвертах, підвищуючи доходи пенсійної системи. Зараз в Україні в сфері нелегальної зайнятості знаходиться, за різними оцінками, до 21% зайятих. Це означає, що до 3,5 мільйонів найманих працівників не здійснюють внески в пенсійну систему. В наслідок цього компанії заощаджують на соціальних відрахуваннях, позбавляючи працівників при цьому здебільшого пенсійних прав. Навіть перехід половини цих людей на повну сплату страхових внесків міг би привести до збільшення доходів пенсійної системи щонайменше на 6,36%, або на 19,27 млрд. грн. на рік (0,48 % ВВП). Завдяки цим доходам можна було б підвищити поточні пенсійні виплати на 3,2 % коефіцієнта заміщення. Міністерство доходів і зборів підсилює відповідальність бізнесу за зарплати в конвертах, мова йде про підвищення мінімальної заробітної плати. В більшості країн Європи відношення мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати становить 50-60%, а в Україні дане відношення в 2019 р. становило 39,8%. Ефективним і дієвим кроком, паралельно з підвищенням мінімальної заробітної плати, буде вимога підвищити мінімальний поріг зарплати для отримання пенсійних прав. Також, можна запропонувати збільшення відповідальності самих працівників, які погоджуються на такі схеми. Однак, ще більш дієвим методом слід вважати підвищення стимулів для добровільної відмови від використання «сірих» схем оплати праці, як з боку роботодавців, так і з боку працівників;

- ще одним важливим кроком при реформуванні державної розподільчої підсистеми є підвищення пенсійного віку. Огляд світової практики організації і розвитку систем пенсійного забезпечення дозволяє однозначно заявляти, що для підтримки фінансової стійкості розподільчої пенсійної

системи, при зростанні середньої тривалості життя, підвищення пенсійного віку має здійснюватися пропорційно цьому зростанню середньої тривалості життя, так, щоб зберігалося стабільне співвідношення працівників і пенсіонерів. Більш того, підвищення пенсійного віку повністю відповідає міжнародній практиці реформування пенсійних систем в останні роки. В середньому по країнах OECD, вік виходу на пенсію становить 65 років у чоловіків і 63 роки у жінок. Середня тривалість життя при досягненні 60-ти річного віку у 2018 році серед чоловіків становить 75,44 років і до 2030 року виросте до 77,7 років, а вік виходу на пенсію – 60 років, при умові 25 років стажу. Що стосується жінок, то при досягненні 60-ти річного віку у 2018 р. середня тривалість життя становитиме 80,84 років і при прогнозованому зростанні до 81,9 років до 2030 року, вік виходу на пенсію становить також 60 років. У всьому світі не так багато країн, які так довго виплачують пенсії чоловікам та жінкам. В теперішній ситуації розумно було б ввести поетапне підвищення віку виходу на пенсію: на 5 років для чоловіків та жінок. При цьому підвищення пенсійного віку має запроваджуватися поетапно - по 6 місяців на рік для жінок і по 3 для чоловіків. Відмінності в рівні підвищення пенсійного віку викликані відмінностями в середній тривалості життя і терміні життя після виходу на пенсію. Таким чином, вік виходу на пенсію складе 65 років, як для чоловіків і для жінок до 2023 р. Оцінюючи можливий ефект для пенсійної системи від підвищення пенсійного віку, слід зазначити, що даний захід може привести до зниження витрат пенсійної системи на 102,7 млрд. грн. Цей крок дозволить покращити співвідношення офіційно працюючих і пенсіонерів (збільшення доходів пенсійної системи при одночасному зниженні витрат) і сприятиме підвищенню пропозиції на ринку праці, що особливо важливо для досягнення економічного зростання в умовах прогнозованого зниження чисельності населення в працездатному віці.

- підвищення ставки для приватних підприємців. На сьогоднішній день, тих внесків, які сплачують приватні підприємці, недостатньо, щоб заробити право на страхову пенсію. За розрахунками ПФУ, такі громадяни заробляють тільки на 10-20% своєї пенсії. Виплати ПФУ страхових пенсій



індивідуальним підприємцям перевищують отримані від них внески і фінансуються, таким чином, за рахунок бюджетних трансфертів і внесків найманих працівників. Це також призводить до збільшення дефіциту пенсійної системи і зниження коефіцієнта заміщення. Раціональним буде підняття бази для нарахування внесків з одного мінімального розміру оплати праці до двох, тим самим збільшивши права індивідуальних підприємців на отримання страхових пенсій. Це призведе до зниження дефіциту пенсійної системи приблизно на 20,77 млрд грн. без зниження коефіцієнта заміщення.

Таким чином, можна буде добитися більш високого коефіцієнта заміщення без необхідності забезпечення зростання витрат на пенсії (зростання бюджетних трансфертів) чи підвищення ставки пенсійних відрахувань. При тому ж рівні бюджетних ресурсів запропоноване комплексне реформування розподільчої пенсійної підсистеми здатне привести до поліпшення стійкості пенсійної системи, зростання рівня життя пенсіонерів і створити додаткові умови для зростання національної економіки. При цьому підвищення пенсійного віку слід вважати не стільки реакцією на кризу, скільки об'єктивним процесом, викликаним зростанням тривалості життя і здатним підвищити фінансову стійкість всієї пенсійної системи.

Методика розрахунків автора побудована на наступних даних та припущеннях:

1. згідно даних Укрстатистики, рівень ВВП у 2019 р. складає 3974,56 млрд. грн.;
2. згідно офіційних даних ПФУ, витрати фонду склали у 2018 р. 435,9 млрд. грн.;
3. згідно з розрахунками автора, 1% коефіцієнту заміщення, який формується в рамках української системи пенсійного забезпечення, в 2019 року коштує 12,4 млрд. грн.;
4. важливим науковим припущенням також є стійкість національної економіки, так як успіх пенсійних реформ напряму залежить від міцного економічного фундаменту країни.

Короткі висновки щодо запропонованого комплексу реформ державної розподільчої підсистеми представлені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**Очікувані результати від реформування розподільчої пенсійної підсистеми України**

Напрямок реформування	Ефект в натуральній величині, млрд. грн.	Ефект відносно ВВП,%	Ефект на коефіцієнт заміщення,%
Підвищення ставки відрахувань ФОП	20,77	0,52	1,67
Підвищення пенсійного віку	102,7	2,58	8,2
Стимулювання виходу з тіньового сектору	19,27	0,48,	1,55
Обмеження виплат працюючим пенсіонерам	27,54	0,69	2,22
Всього	170,28	3,79	13,64

*\*сформовано автором на основі власних розрахунків*

Дані, представлені в табл. 3.1, дозволяють зробити висновок, що запропонований комплекс реформ може призвести до зниження дефіциту пенсійної системи на 170 млрд. грн., більше того, розподільча пенсійна система зможе стати незалежною від бюджетних трансфертів, або привести до зростання коефіцієнта заміщення державної розподільчої підсистеми з нинішніх 29,2% до 42,84%. Найбільш вірним кроком, на думку автора, була б комбінація з часткового зниження дефіциту пенсійної системи при зростанні коефіцієнта заміщення до мінімально прийняттого рівня в 40-42%.

### 3.3. Формування стратегії державного регулювання системами накопичувального пенсійного забезпечення в Україні

На основі проаналізованих теоретичних основ та нормативно-правових джерел в першому розділі, окрім того, враховуючи аналітичні розрахунки та сформовані висновки в другому розділі, все це дозволяє стверджувати, що в

Україні накопичувальний елемент другого рівня є відсутній, а функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення третього рівня вимагає негайного втручання з метою впровадження нових механізмів, які дозволять вивести інвестиційну діяльність недержавних пенсійних фондів в довгострокову реальну плюсову рентабельність.

Очевидно, що стратегія державного розвитку пенсійної системи України повинна врахувати напрямок розвитку накопичувальних елементів, заходи щодо впровадження та регулювання яких будуть враховувати зміни в законодавство, діяльність контролюючих органів, податкове навантаження на працівників, а також вплив окремих факторів макро- і мікросередовища на функціонування відповідних пенсійних інститутів.

З огляду на те, що підсистема обов'язкового пенсійного страхування другого рівня в Україні досі не введена в дію, стратегія розвитку даної підсистеми системи пенсійного забезпечення повинна враховувати всі вимоги, щодо її ефективного запровадження і функціонування з першого дня, оскільки допущення помилок чи недоопрацювань може призвести до широкого суспільного опору, політичних ризиків для керівників владних інститутів, погіршення макроекономічної ситуації та державних фінансів, що, як наслідок, призведе до зниження міжнародних кредитних рейтингів та індексів довіри щодо України.

На противагу стратегії розвитку обов'язкового накопичувального елемента пенсійної системи України, стратегія розвитку добровільного пенсійного забезпечення повинна стосуватися лише внесення змін у вже працюючу систему з ціллю зміни вектору розвитку, підвищення реальних фінансових показників та привабливості такого підходу до нагромадження багатства серед працюючого населення та суб'єктів малого, середнього та великого бізнесу.

Отже, як зазначалося в п. 3.2, Державна стратегія розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні повинна будуватися за трьома напрямками:

обов'язкове солідарне пенсійне страхування, обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування та добровільне накопичувальне пенсійне страхування.

Необхідність впровадження в Україні стратегії обов'язкового накопичувального пенсійного страхування зумовлена наступними чинниками:

1. В правовому полі України вже давно визначена трирівневість пенсійної системи, більше того прийняті нормативно правові документи щодо повноцінного її запровадження. Проблема полягає у перенесенні термінів введення в дію другого елементу пенсійної системи через небажання брати на себе економічні, соціальні та політичні ризики органами законодавчої та виконавчої влади.

2. Відмова від обов'язкового пенсійного страхування на користь добровільного є неефективною через небажання значної частки населення брати на себе фінансову відповідальність за пенсійний період життя та делегування цих повноважень державному апарату.

3. Повноцінна діяльність обов'язкового накопичувального елементу пенсійної системи буде ще одним джерелом фінансування економічного розвитку держави, оскільки однією з основних функцій даного елементу є інвестування акумульованих коштів в об'єкти народного господарства.

Стратегія розвитку обов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення, що передбачає досягнення стратегічних цілей та виконання відповідних операційних завдань, представлена в табл. 3.2.

*Стратегічна ціль №1.* Реалізація першої стратегічної цілі передбачає створення схеми функціонування накопичувального елементу другого рівня пенсійної системи України. Що стосується операційних завдань при впровадженні схеми функціонування накопичувального елементу другого рівня пенсійної системи, то вони належатимуть до різних стратегічних цілей, таким чином об'єднуючи весь процес в систему взаємопов'язаних державних рішень щодо запровадження обов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення. На рис. 3.1 представлено розроблену схему функціонування накопичувального елементу другого рівня пенсійної системи України.

Таблиця 3.2

**Стратегія розвитку обов'язкового накопичувального пенсійного  
забезпечення в Україні**

Стратегічна ціль	Відповідальні за виконання	Очікуваний результат	Термін виконання
1. Розробка та впровадження схеми функціонування накопичувального елемента другого рівня пенсійної системи України	Профільні представники органів виконавчої та законодавчої влади, ініціативні громадські організації, іноземні консультанти	Повноцінно функціонуюча обов'язкова накопичувальна пенсійна система, яка охоплюватиме 100% офіційно працюючого населення України	Розробка та доопрацювання нормативно-правових основ до 30.06.2021 р. Впровадження з 01.01.2022 р.
2. Визначення категорій населення та умов для участі в накопичувальному елементі другого рівня пенсійної системи України	Профільні представники органів виконавчої та законодавчої влади	Розробка плану залучення працівників державного та приватного сектору до обов'язкової накопичувальної системи відповідно до їх вікових груп, стажу роботи та сфери діяльності.	Відповідні нормативно правові документи повинні бути готові до 30.06.2021
3. Формування фінансового обґрунтування впровадження накопичувального елемента другого рівня пенсійної системи України	Профільні представники органів виконавчої та законодавчої влади, науки та інвестиційних інститутів	Розробка прогнозу фінансових результатів від функціонування обов'язкової накопичувальної системи, як для економіки держави в цілому, так і для окремого працюючого громадянина	Прогноз фінансових результатів для галузі в цілому формується на початку кожного року, виходячи з макроекономічної обстановки. Прогноз для працівників формується окремо, на початку участі в системі, відповідно до вікових груп, стажу роботи та сфери діяльності.

*Сформовано автором*

Перше операційне завдання полягатиме у підготовці пенсійного фонду України до роботи з вкладами громадян в накопичувальний елемент другого рівня пенсійної системи. Для реалізації даного завдання необхідно формувати

план дій за двома напрямки: перший – це створення структурних підрозділів з відповідною управлінською системою для забезпечення операційної діяльності за новим напрямком; другий – це підготовка нормативно-правової бази, яка наділить ПФУ та новостворені підрозділи правами для збору пенсійних відрахувань та відповідальністю за їх перерозподіл між недержавними пенсійними фондами.



Рис. 3.1 Схема функціонування накопичувального елемента другого рівня пенсійної системи України.

*Розроблена автором*

По суті, схема функціонування накопичувального елемента другого рівня пенсійної системи представляє собою етапи, через які проходять пенсійні

відрахування працюючих громадян в процесі їх нагромадження, інвестування, отримання прибутку та здійснення пенсійних виплат в похилому віці.

Після того, як пенсійний фонд України зібрав з громадян частину відрахувань на пенсійну систему другого рівня за певний, законодавчо визначений період, повинна відбутися процедура передачі цих коштів недержавним пенсійним фондам.

На даному етапі виникає багато нових завдань та ризиків, які вимагають вирішення, а саме:

1. Створення рівних умов для всіх НПФ щодо можливості здійснення інвестицій з пенсійних внесків, акумульованих другим рівнем пенсійної системи. Вирішення даного завдання полягатиме в тому, що ПФУ буде розміщати пенсійні програми вкладників на аукціоні з визначеними ним вимогами, виконавши умови якого НПФ будуть мати рівний доступ до торгів.

2. Розроблення вимог до НПФ, які дозволять захистити внески громадян від недоброчесних керівників даних організацій. Тут актуальним є підхід, який використовується Національним банком України щодо дозволу на створення нового комерційного банку та надання відповідної ліцензії. Законодавець повинен визначити вимоги до НПФ щодо статутного капіталу, вартості наявних активів та навіть ділової репутації для того, щоб унеможливити доступ до торгів за пенсійні накопичення громадян фінансово, інвестиційно та організаційно нестабільних учасників ринку.

3. Розроблення вимог до результатів інвестиційної діяльності НПФ кожного календарного року з метою захисту їх від інфляції та знецінення активів інвестиційного портфелю фонду. З даних, проаналізованих в другому розділі, бачимо, що реальна рентабельність інвестицій НПФ часто буває від'ємною, і як наслідок, перенесена споживча корисність від витрачання накопичених пенсійних виплат в майбутньому для індивіда буде нижчою, ніж від їх витрачання в теперішній час, а отже, знівелюється привабливість системи накопичення пенсійних внесків. Для того, щоб не допустити цього в обов'язковій накопичувальній системі України, на момент подачі заявки на участь в торгах

НПФ повинен оплатити гарантійний внесок, який відповідатиме значенню мінімальної допустимої рентабельності за рік. Якщо через несприятливі умови чи неефективні інвестиційні стратегії інвестиційний прибуток за рік буде нижчим від вимоги аукціону, ця різниця покриється за рахунок гарантійного внеску.

4. Створення підходу до визначення мінімально-допустимої інвестиційної рентабельності НПФ за календарний рік для використання даного показника у процесі формування вимог щодо гарантійного внеску для участі в аукціоні з продажу пенсійних програм. Даний підхід повинен визначити справедливе значення між двома крайностями. З однієї сторони, занадто низька вимога щодо гарантійного внеску може в перспективі не покривати навіть рівень інфляції, і це призведе до негативних обставин, описаних в попередньому пункті, з іншої – надто високі вимоги до гарантійного внеску можуть призвести до небажання НПФ брати участь у торгах через високі ризики. Найбільш об'єктивним показником при розрахунку мінімального гарантійного внеску буде значення прогнозованого рівня інфляції на календарний рік, підготовлений Міністерством економіки або НБУ.

5. Визначення ставки аукціону. Початковою ставкою на окремий лот буде мінімальне гарантійне значення рентабельності пенсійних накопичень за рік і в процесі торгів кроком аукціону буде частка відсотка, яка це значення підійматиме. Переможцем буде той НПФ, який запропонує найбільший рівень рентабельності на пенсійні накопичень.

6. Створення нового органу або передача повноважень вже існуючому контролюючому органу, який здійснюватиме контроль та регулювання інвестиційних стратегій та втрат пенсійних коштів другого рівня недержавних пенсійних фондів. Станом на сьогоднішній день регулюванням діяльності НПФ займається Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (Нацкомфінпослуг). Державі слід наділити дану комісію новими повноваженнями, які дадуть їй можливість впливати на діяльність фінансових інститутів, які будуть управляти пенсійними активами



другого рівня. Більше того, за аналогією з функціями Національного банку України, Нацкомфінпослуг повинна мати право брати на себе тимчасове керівництво НПФ за умов, якщо його діяльність несе небезпеку для фінансової стабільності вкладів учасників пенсійного фонду, а також для фінансової системи цілого сектору економіки. Очевидно, що при довготерміновому, успішному функціонуванні пенсійної системи другого і третього рівнів, у НПФ буде акумульована значна кількість коштів (наприклад, в Нідерландах відношення активів НПФ до ВВП становить 1,48), а вплив інвестиційних стратегій на макроекономічне становище держави чи окремих галузей може стати вирішальним. Отже, держава повинна прописати чіткі правила інвестиційної діяльності НПФ для недопущення спекуляцій і для забезпечення інвестування пенсійних коштів в реальні сектори економіки.

*Стратегічна ціль №2.* Наступна стратегічна ціль полягає у визначенні категорій населення та умов для участі в накопичувальному елементі другого рівня пенсійної системи України. Згідно з статтею «Накопичувальна система пенсійного страхування», опублікованою на сайті Нацкомфінпослуг, впровадження обов'язкової системи накопичувального пенсійного забезпечення другого рівня стосуватиметься працюючих осіб віком від 18 до 35 років, і буде добровільним для осіб старше 35 років. Нажаль, даний підхід уповільнить темпи розвитку обов'язкової накопичувальної пенсійної системи, і він є частково дискримінаційним, оскільки роботодавці надаватимуть перевагу людям старшого віку з метою знизити податкове навантаження на заробітну плату. Окрім того, планується, що ставка відрахувань щорічно зростатиме від 2 до 7 відсотків і сплачуватиметься працівником і роботодавцем порівну, а це означає певне ускладнення процедури сплати внесків на обов'язкове пенсійне накопичення другого рівня.

З огляду на те, що в пункті 3.2 рекомендованим було підвищення пенсійного віку для виходу на державну пенсію першого рівня до 65 років для чоловіків та жінок, а мінімальним ефективним періодом пенсійного контракту вважається 20 років, то рекомендованим буде підняття віку учасників

накопичувального елементу другого рівня пенсійної системи до 40 років, і початок виплати накопичених пенсій громадянам учасникам з 60 років.

Дане рішення призведе до двох очевидних переваг: по-перше, частково нівелюється суспільне незадоволення через підняття пенсійного віку для виплат пенсій розподільчої системи, оскільки при досягненні 60 років індивід отримуватиме першу накопичену пенсію, а в 65 річному віці вона доповниться загальнообов'язковою розподільчою; по-друге, більша частина офіційно працюючого населення візьме участь у пенсійній системі другого рівня, що збільшить кількість внесків, а отже, пенсійних накопичень, які будуть інвестовані в державні та іноземні цінні папери.

*Стратегічна ціль №3.* Планування фінансової складової функціонування накопичувального елемента пенсійної системи другого рівня є одним з найбільш важливих завдань впровадження реформи. З однієї сторони, слід визначитися з часткою відрахувань із заробітної плати на користь внесків пенсійну систему, з іншої – сформулювати інвестиційні плани для середньостатистичного вкладу в пенсійну систему третього рівня. Також є необхідність визначення впливу інвестиційних стратегій на макроекономічне середовище країни, необхідним є введення фінансових обмежень щодо максимально допустимого розміру активів, інвестованих в окремі цінні папери тощо.

Першою операційною ціллю, яка стосується фінансування елемента пенсійної системи другого рівня є визначення відрахувань на обов'язкове пенсійне накопичення. Станом на сьогодні законодавець планує в перший рік впровадження реформи встановити ставку на рівні 2% від заробітної плати та щорічно підвищувати її на 1 %, і так до 7%. Такий підхід може викликати резонанс в суспільстві. З однієї сторони, для робітників з найнижчою заробітною платою додаткові 7%-ові внески до пенсійного фонду можуть суттєво знизити купівельну спроможність в теперішньому, а отже і знизити рівень життя, з іншої сторони додаткові відрахування в накопичувальний пенсійний фонд найбільш високооплачуваних працівників покращать їх матеріальне становище в

майбутньому, що спровокує ще більше зростання різниці рівня життя між різними категоріями населення.

Рекомендацією буде надання індивіду права вибору щодо ставки внесків в обов'язкову накопичувальну пенсійну систему, це дасть можливість посилити участь індивіда в плануванні свого майбутнього і знизити спротив серед найменш матеріально забезпеченої частини населення шляхом надання можливості надання їм права обирати низькі відсоткові ставки.

Наступною операційною ціллю є розроблення моделі накопичення пенсійних внесків та прибутків від інвестиційної діяльності окремих пенсійних рахунків індивіда. Дана модель повинна складатися з двох частин: перша розраховуватиме доходи від управління НПФ вкладками індивіда протягом трудового періоду його життя; друга моделюватиме доходи та виплати накопичень індивіда від пенсійної програми другого рівня в період його пенсійного віку.

З рис. 3.1 бачимо, що протягом першого року участі індивіда в пенсійній системі другого рівня, ПФУ акумулює його кошти для формування портфеля пенсійних активів, отже вартість акумульованих активів індивіда за перший рік визначатиметься за формулою:

$$V_t = P_t * W_t * 12, \quad (3.16)$$

де  $V_t$  – базовий дохід, акумульований пенсійною системою другого рівня за перший рік;  $t$  – календарний рік початку участі в пенсійній програмі другого рівня;  $P_t$  – ставка відрахувань із заробітної плати, обрана індивідом на 1 рік;  $W_t$  – заробітна плата за місяць.

В кінці першого року між НПФ відбудеться розіграш пенсійних накопичень індивіда за перший рік, а відрахування наступних років будуть перераховуватися на рахунки НПФ за підсумком кожного року. Це означає, що накопичені пенсійною системою другого рівня кошти індивіда за перший рік будуть інвестовані НПФ в наступному році, а перші результати інвестиційної діяльності можна буде оцінювати в кінці другого року за наступною формулою:

$$I_{t+1} = B_t * (IR_{t+1} + R_{t+1}), \quad (3.17)$$

де  $I_{t+1}$  – інвестиційний дохід пенсійної програми другого рівня за підсумком другого року;  $IR_{t+1}$  – визначений рівень інфляції відповідним виконавчим органом, який здійснює прогноз в другому році, протягом якого здійснюються інвестиції;  $R_{t+1}$  – відсоток дохідності діяльності НПФ за результатами року за мінусом витрат на діяльність та премії інвесторів фонду.

В кінці другого року функціонування пенсійної програми ПФУ накопичить пенсійні внески за рік та перерахує їх на рахунок НПФ, який здійснює інвестиції згідно з програмою, а вартість накопичених активів індивіда за підсумком третього року та кожного наступного, протягом якого діятиме програма, буде розраховуватися за наступною формулою:

$$I_{t+n} = (I_{t+(n-1)} + W_{t+(n-1)} * P_{t+(n-1)} * 12) * (IR_{t+n} + R_{t+n}), \quad (3.18)$$

де  $I_{t+n}$  – інвестиційний дохід НПФ за  $t+n$  рік, де  $n$  – це роки участі в програмі,  $n=2, 3, \dots, N$ ;  $I_{t+(n-1)}$  – інвестиційний дохід НПФ за попередній рік;  $W_{t+(n-1)}$  – місячна заробітна плата за попередній рік;  $P_{t+(n-1)}$  – ставка відрахувань із заробітної плати, обрана індивідом за попередній рік;  $IR_{t+n}$  – визначений рівень інфляції відповідним виконавчим органом, який здійснює прогноз в  $n$  році;  $R_{t+n}$  – відсоток дохідності діяльності НПФ за результатами  $t+n$  року за мінусом витрат на діяльність та премії інвесторів фонду.

За підсумком останнього року першого етапу участі індивіда в пенсійній програмі другого рівня вартість накопичених активів розраховуватиметься за формулою:

$$AV_{t+N} = I_{t+N} + W_{t+N} * P_{t+N} * 12, \quad (3.19)$$

де  $I_{t+N}$  – інвестиційний дохід НПФ за останній трудовий рік індивіда,  $W_{t+N}$  – місячна заробітна плата індивіда в останній рік трудового періоду,  $P_{t+N}$  – ставка

відрахувань із заробітної плати, обрана індивідом за останній рік трудової діяльності.

Для визначення ефективності функціонування представленої моделі проведено прогноз зростання пенсійних активів індивіда на першому етапі системи, розробленої на період 20 років з припущенням, що обов'язковий накопичувальний елемент пенсійної системи почав функціонувати у 2020 р., та з використанням наступних вхідних даних: щорічне номінальне зростання середньої заробітної становить 12,2%, середньорічне значення інфляції – 16,5%, щорічна частка відрахувань від середньої заробітної плати – 2%, 5%, 7%, реальна ставка рентабельність інвестицій НПФ – 0,5%, 1%, 2%. Розрахунки проведено в програмі MS Excel, а результати представлені в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Прогноз результатів діяльності обов'язкового накопичувального елемента пенсійної системи України, розроблений автором на період дії 20-ти річної пенсійної програми з 2020 р. по 2041 р.

Показник		Кінець 2020 р.	Кінець 2026 р.	Кінець 2031 р.	Кінець 2036 р.	Початок 2041 р.	
Номінальне значення місячної З/П							
Вартість активів індивіда при реальній ставці рентабельності інвестицій НПФ, грн.	0,5 %	2	3309,75	39349,35	143272,78	414824,22	963519,10
		5	8274,36	98373,37	358181,95	1037060,54	2408797,75
		7	11584,11	137722,72	501454,74	1451884,76	3372316,84
	1%	2	3324,42	39947,62	146926,96	429478,56	1002105,91
		5	8311,06	99869,04	367317,41	1073696,41	2505264,76
		7	11635,49	139816,65	514244,37	1503174,97	3507370,67
	2%	2	3353,78	41170,36	154555,40	460711,12	1085689,46
		5	8384,46	102925,89	386388,49	1151777,80	2714223,66
		7	11738,24	144096,25	540943,89	1612488,92	3799913,12
Вартість активів індивіда, без прибутку від діяльності НПФ, грн	Ставка відрахування від З/П, %	2	6357,23	34069,36	93632,00	221652,03	423794,58
		5	10761,04	38473,17	98035,81	226055,84	428198,39
		7	13696,91	41409,04	100971,68	228991,72	431134,26

*Розраховано автором на основі розробленої моделі*

Наступним етапом участі індивіда в накопичувальному елементі другого рівня системи пенсійного забезпечення починається після того, як індивід досягає права отримувати пенсійні виплати. Очевидно, що виплатити всі

накопичення в перший місяць є неправильним, оскільки з однієї сторони це призведе до значних миттєвих і частково рефлексивних витрат зі сторони індивіда, які збільшать його купівельну спроможність в короткостроковому періоді, проте в довгостроковій перспективі коефіцієнт заміщення буде низьким, оскільки формуватиметься лише на розподільчій пенсії. Це означає, що виплати пенсійних накопичень потрібно розділити таким чином, щоб забезпечити максимально високий і рівномірний коефіцієнт заміщення накопичувального елемента пенсійної системи другого рівня.

Для розробки такого підходу до формування виплат індивіду в період пенсійного віку, слід враховувати наступні показники: вартість накопичених активів за пенсійною програмою індивіда, очікувана тривалість життя після досягнення права на виплати пенсій, очікувана дохідність від інвестування залишку активів, накопичених індивідом протягом трудового періоду, за мінусом пенсійних виплат, які вже виплачені від активів, накопичених індивідом протягом трудового періоду.

Отже, річні виплати індивіду протягом першого року перебування на пенсії розраховуватимуться за формулою:

$$Y_T = AV_{t+N} / L_T, \quad (3.20)$$

де  $AV_{t+N}$  – вартість активів, накопичених в період трудової діяльності,  $L_T$  – очікуваний період дожиття станом на рік  $T$ .

Очевидно, що пенсійні накопичення, які залишилися, будуть далі інвестуватися НПФ в активи. Вартість накопичених активів за підсумком першого року перебування індивіда на пенсії розраховуватиметься за формулою:

$$AV_T = (AV_{t+N} - Y_T) * (IR_T + R_T), \quad (3.21)$$

де  $IR_T$  – визначений рівень інфляції відповідним виконавчим органом, який здійснює прогноз в році  $T$ ;  $R_T$  – відсоток дохідності діяльності НПФ за результатами  $T$  року за мінусом витрат на діяльність та премії інвесторів фонду.

Вартість накопичених недержавним пенсійним фондом активів індивіда в період отримання пенсійних виплат протягом кожного наступного року розраховуватиметься:

$$AV_{T+(m-1)} = (AV_{T+(m-2)} - Y_{T+(m-1)}) * (IR_{T+(m-1)} + R_{T+(m-1)}), \quad (3.22)$$

де  $AV_{T+(m-2)}$  – вартість накопичених активів індивіда НПФ за попередній рік;  $Y_{T+(m-1)}$  – річні виплати індивіду протягом попереднього року;  $IR_{T+(m-1)}$  – очікуваний рівень інфляції протягом року;  $R_{T+(m-1)}$  – ставка дохідності діяльності НПФ за результатами  $T+(m-1)$  року за мінусом витрат на діяльність та премії інвесторів фонду.

Пенсійні виплати індивіду за кожен наступний рік розраховуватиметься за формулою:

$$Y_{T+m} = AV_{T+(m-1)} / L_{T+m}, \quad (3.23)$$

де  $Y_{T+m}$  – річні виплати в рік  $T+m$ , де  $m$  – це роки, протягом яких індивід отримує виплати,  $m=1, 2, 3 \dots, M$ ;  $AV_{T+(m-1)}$  – вартість накопичених активів індивіда НПФ в період отримання пенсійних виплат станом на  $T+(m-1)$  рік;  $L_{T+m}$  – очікуваний період дожиття станом на рік  $T+m$ .

В підсумку індивід протягом всього пенсійного періоду отримуватиме виплати з накопичувального елемента другого рівня пенсійної системи.

Для визначення ефективності функціонування представленої моделі на другому етапі проведемо прогнозування процесу виплати індивіду пенсії та

збільшення залишкової вартості пенсійних накопичень внаслідок їх подальшого інвестування і розглянемо це на конкретному прикладі. Вхідними даними будуть результати, представлені в табл. 3.3, а також: очікувана тривалість дожиття на пенсії 10 років (дане значення обране виходячи з наступних умов: допускаємо, що індивід почав брати участь у пенсійній програмі у 40-річному віці, період трудової діяльності, протягом якого здійснювалися внески в систему другого рівня, склав 20 років, а середня очікувана тривалість життя осіб, народжених в 1960 р., згідно демографічних прогнозів становить 69,3 (~70) років).

Розрахунки проведено в програмі MS Excel, а результати представлені в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Прогноз результатів діяльності другого етапу обов'язкового накопичувального елемента пенсійної системи України протягом періоду отримання виплат з 2041 р. по 2050 р.

Показник			Кінець 2041 р.	Кінець 2045 р.	Кінець 2050 р.	
Вартість активів індивіда при реальній ставці рентабельності інвестицій НПФ, грн.	0,5 %	Ставка відрахування від ЗП, %	2	807990	783048	237642
			5	2019980	1957620	594105
			7	2827970	2740662	831747
	1%		2	838540	827166	256648
			5	2096350	2067912	641619
			7	2934890	2895078	898267
	2%		2	904450	924114	299614
			5	2261120	2310282	749036
			7	3165560	3234396	1048650

*Розраховано автором на основі розробленої моделі*

Розраховувавши залишкову вартість накопичених індивідом активів протягом періоду отримання пенсійних виплат з накопичувального обов'язкового елемента другого рівня пенсійної системи перейдемо до основного, а саме до розрахунку рівня пенсійних виплат, які отримуватиме індивід протягом пенсійного періоду. Результати очікуваної вартості пенсійних виплат індивіду, накопичених пенсійною системою другого рівня, представлено в табл. 3.5.



Таблиця 3.5

Прогноз вартості пенсійних виплат індивіду від пенсійної системи другого рівня протягом періоду з 2041 р. по 2050 р.

Показник			Початок 2041 р.		Початок 2045 р.		Початок 2050 р.			
Період			Рік	Місяць	Рік	Місяць	Рік	Місяць		
Вартість пенсійних виплат індивіду за визначений період, грн.	Чиста рентабельність інвестицій НПФ	0,5 %	Ставка відрахування від ЗП, %	2	80799	6733	130508	10876	237642	19804
				5	201998	6988	326270	11488	594105	21387
				7	282797	7537	456777	12835	831747	24968
	1%	2	83854	16833	137861	27189	256648	49509		
		5	209635	17470	344652	28721	641619	53468		
		7	293489	18843	482513	32087	898267	62420		
	2%	2	90445	23566	154019	38065	299614	69312		
		5	226112	24457	385047	40209	749036	74856		
		7	316556	26380	539066	44922	1048650	87388		

*Розраховано автором на основі розробленої моделі.*

З результатів, представлених в табл. 3.5, бачимо, що чим більші внески здійснював індивід в період трудової діяльності та чим вищою була чиста рентабельність інвестицій НПФ, тим більшими будуть пенсійні права, на які претендуватиме індивід. Так, виходячи з представленого вище прикладу, за умов, що протягом 20-ти років індивід здійснював внески в розмірі 2% від заробітної плати, та чиста рентабельність інвестицій НПФ дорівнювала 0,5%, що по суті є найбільш песимістичним прогнозом, в перший місяць пенсійного періоду збільшить виплати індивіду на 6733 грн. У той час, якщо б індивід здійснював внески в розмірі 7% від заробітної плати, та чиста рентабельність інвестицій НПФ складала б 2%, то перша пенсія індивіда зросла б на 26380 грн. Окрім того, щомісячні виплати пенсій з кожним наступним роком зростатимуть, таким чином захищаючи доходи індивіда від інфляції та знецінення.

Очевидно, що оцінювати майбутні пенсійні виплати, а отже і ефективність функціонування пенсійної системи, виходячи з номінальних показників вартості доходів, є не об'єктивно, оскільки порівнювати слід очікувану пенсію з середньою заробітною платою на ринку, тобто прогнозоване значення коефіцієнту заміщення.

Очікувані значення коефіцієнту заміщення обов'язкового накопичувального елемента пенсійної системи другого рівня на основі вхідних даних, представлених в прикладі вище, розраховано в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Прогнозоване значення коефіцієнту заміщення пенсійної системи другого рівня протягом періоду з 2041 р. по 2050 р.

Показник				Початок 2041 р.	Початок 2045 р.	Початок 2050 р.	
Період				Місяць	Місяць	Місяць	
Значення коефіцієнту заміщення, %	Чиста рентабельність інвестицій НПФ	0,5 %	Ставка відрахування від ЗП, %	2	1,94	1,64	
				5	4,85	4,11	
				7	6,78	5,75	
	1%	2	5	7	2,30	2,05	1,77
					5,74	5,12	4,43
					8,04	7,17	6,21
	2%	2	5	7	2,48	2,29	2,07
					6,19	5,72	5,18
					8,67	8,01	7,25

*Розраховано автором на основі розробленої моделі.*

З результатів, представлених в табл. 3.6, бачимо, що чим більші відрахування здійснюватиме індивід в пенсійну систему другого рівня, тим вищим буде значення коефіцієнту заміщення за його програмою. Також спостерігається динаміка щодо зниження коефіцієнта заміщення, це спричинено високим рівнем інфляції, який був заданий автором при моделюванні на прикладі, а також допущенням, що з кожним наступним пенсійним роком витрати на забезпечення комфортного життя індивіда знижуватиметься, як і його попит на споживчі товари та послуги, а проте зростатимуть витрати на систему охорони здоров'я та страхування життя.

Також, в ході отримання результатів за розглянутим прогнозом (прикладом) було умовно прийнято, що максимальне середнє значення показника коефіцієнту заміщення протягом десяти років перебування на пенсії становитиме лише 8%, проте, слід зауважити, що було розглянуто випадок, згідно з умовами якого внески в пенсійну систему здійснювалися лише 20 років, а максимальна середня ставка чистої рентабельності інвестицій становила 2%, при тому, що рекомендованою є тривалість сплати внесків протягом 30 років

трудової діяльності, а середнє значення чистої рентабельності інвестицій НПФ країн OECD становить 3,2%.

Залишається відкритим питання, що робити з накопиченими індивідом пенсійними активами у випадку, якщо його смерть відбулася швидше, ніж очікувалося згідно з демографічним прогнозом, і навпаки, якщо період життя перевищує значення демографічного прогнозу.

Система пенсійного забезпечення другого рівня повинна бути незалежна від державних дотацій, одночасно не перетворюючись у «фінансову піраміду», в якій виплати наявних учасників здійснюватимуться за рахунок внесків нових. Таким чином рекомендованим є використання накопичених активів індивідів за період життя яких був коротший за демографічний прогноз, для забезпечення мінімальних виплат тим, хто живе довше демографічного прогнозу.

Перейдемо до завершального напрямку реформування пенсійної системи України, до трансформації механізмів функціонування недержавного (добровільного) пенсійного забезпечення.

Як можна переконатися зі світової практики, недержавне пенсійне забезпечення здатне вносити вагомий внесок в підвищення коефіцієнта заміщення в рамках всієї системи пенсійного забезпечення на рівні від 11 до 55 п.п. коефіцієнта заміщення (див. табл. 2.1). Однак в Україні, на сьогоднішній день, НПФ такого внеску не здійснюють. Основними проблемами підсистеми недержавного пенсійного страхування є: низька популярність серед працівників (всього 0,73% пенсіонерів беруть участь в системі НПЗ) і відносно невелика сума виплат на одного пенсіонера в місяць (7,4 п.п. коефіцієнта заміщення). Таким чином, в рамках всієї пенсійної системи НПЗ додає лише 0,3 п.п. до загального коефіцієнту заміщення.

На основі проведених розрахунків, представлених в пункті 2.3, було зроблено висновок, що добровільна накопичувальна система є збитковою, не ефективною, і, що найбільш важливо, приречена на крах через розтрачання накопичень активів громадян. Саме тому, державна стратегія розвитку системи

недержавного пенсійного забезпечення повинна починатися з виправлення наявних проблем.

Підсилення кожного слабкого місця недержавної накопичувальної пенсійної системи до відповідного рівня з вирішенням конкретних недоопрацювань в законодавстві повинні стати конкретними стратегічними цілями.

Отже, метою реформування накопичувальної недержавної пенсійної системи є створення незалежної накопичувальної недержавної пенсійної системи, яка забезпечуватиме додатковий дохід індивіда в пенсійному віці за рахунок накопичених ним коштів з врахуванням прибутку від інвестиційної діяльності НПФ, а також будуватиметься на основі законодавства та на принципах ефективності функціонування, недоторканості до приватних накопичень та справедливого розподілу прибутків між інвестором та виконавцем.

*Стратегічна ціль №1.* Першою стратегічною ціллю є зупинення виплат пенсій за рахунок внесків працівників. Недержавна пенсійна система в Україні функціонує лише 15 років, проте, вже 10% пенсіонерів отримують виплати, рівні 25% - 35% від вартості активів всіх НПФ.

Отже, держава повинна створити орган або надати вже наявному органу повноваження для перевірки всіх пенсійних програм, які вже передбачають виплати.

В НПФ, які є збитковими і працюють на розподільчих принципах, повинні бути заморожені активи, введено тимчасове державне управління та проведена реорганізація.

На законодавчому рівні потрібно внести зміни, які визначатимуть період інвестування індивідом в недержавну пенсійну систему не менше 20 років, при цьому правом на виплати пенсійних накопичень раніше можуть бути обставини, пов'язані із захворюваннями працівника, часткова або повна непрацездатність, а також його смерть.

Ввести на законодавчому рівні вимогу щодо заборони здійснення виплат за пенсійними програми одних індивідів за рахунок інших. Пенсійні активи кожного працівника повинні формуватися лише на його накопиченнях та частці від прибутку НПФ, який був отриманий за рахунок інвестування цих накопичень.

Таким чином буде викорінено з недержавних пенсійних систем характеристики «фінансових пірамід», а також спостерігатиметься динамічніше зростання вартості активів недержавної пенсійної системи.

*Стратегічна ціль №2.* Необхідно внести зміни щодо допустимих пропорцій різних видів активів в інвестиційному портфелі НПФ. Як зазначалося в пункті 2.3, в більшості українських НПФ другим за розміром об'єктом інвестування є банківські депозити (38,5%). Максимально допустимим розміром інвестицій в банківські депозити має бути 20% від всієї структури інвестиційного портфелю. По-факту, інвестуючи пенсійні активи в банківські депозити, пенсійний фонд стає примітивним посередником, між учасником і банком, який бере собі несправедливо високі комісійні. Ще одним проблемним елементом інвестиційного портфелю НПФ є мала частка акцій українських емітентів. Даний показник повинен бути на рівні 40%. По-перше, таким чином зростуть інвестиції в реальний сектор економіки, що покращить інвестиційний клімат в країні. По-друге, почне розвиватися ринок стартапів, оскільки управлінці НПФ, несучи відповідальність перед вкладниками, обиратимуть підприємства з найбільшим потенціалом зростання та найменшими ризиками. По-третє, той факт, що працююча частка населення через пенсійні фонди почне володіти великими підприємствами в середині країни, позитивно вплине на соціальну відповідальність та розвиток конкуренції, а отже і економіки в цілому.

Рекомендованим є створення вимог до інвестиційних стратегій недержавних пенсійних фондів.

Так, метою інвестиційної стратегії недержавного пенсійного фонду повинно бути вироблення заходів, спрямованих на збереження і примноження коштів пенсійних накопичень.

Інвестиційна стратегія недержавного пенсійного фонду повинна формуватися щорічно, на кожен наступний календарний рік, виходячи з фінансових результатів попереднього календарного року, поточного стану фінансових ринків і прогнозів щодо їх динаміки. Допускається відхилення від інвестиційної стратегії в залежності від конкретних ситуацій на ринку.

Рекомендованою основою інвестиційної стратегії недержавного пенсійного фонду повинно бути збереження коштів пенсійних накопичень, отримання інвестиційного прибутку від їх розміщення (інвестування), за умов мінімального ризику і оптимальної надійності фінансових інструментів, а також дотримання вимог законодавства до складу та структури фінансових активів.

Інвестування капіталу недержавного пенсійного фонду здійснюється компаніями з управління активами, що мають ліцензії органів виконавчої влади України на здійснення діяльності з управління інвестиційними фондами та недержавними пенсійними фондами.

Керуючі компаніями з управління активами повинні мати достатній досвід діяльності, високий рівень надійності, високу якість пропонованих послуг, інформаційну відкритість і високий рівень професіоналізму, а також відповідати іншим вимогам недержавного пенсійного фонду.

Банком-депозитарієм повинен здійснюватися постійний контроль за відповідністю діяльності з інвестування матеріальних коштів пенсійних накопичень, переданих в управління компанії з управління активами, а також облік і зберігання цінних паперів та інших активів, в які розміщені кошти пенсійних накопичень. Дана організація повинна мати відповідну ліцензію на діяльність банку-депозитарію.

Порядок відбору банку-депозитарію та компанії з управління активами повинен здійснюватися згідно з внутрішніми положеннями недержавного пенсійного фонду.

Інвестиційний портфель недержавного пенсійного фонду слід формувати таким чином, щоб забезпечити підтримку необхідного рівня ліквідності активів

для покриття його зобов'язань по пенсійних виплатах (які виникатимуть в майбутньому), перерахунках і досягнення визначеного рівня прибутковості.

З метою мінімізації ризиків і збереження коштів в процесі інвестування недержавний пенсійний фонд накладає додаткові вимоги до емітентів, типам проведених угод, можливої структури активів та груп базових і похідних ринкових інструментів.

В процесі розміщення коштів недержавного пенсійного фонду особливу увагу слід приділяти наступним аспектам інвестиційної діяльності:

- **Планування.** Довгострокова інвестиційна стратегія недержавного пенсійного фонду спрямована на забезпечення стабільного інвестиційного приросту його портфелю шляхом отримання достатньої прибутковості від інвестування за умов прийняттого рівня ризику. Інвестиційні стратегії компаній з управління активами, що стосується портфелів пенсійних накопичень недержавного пенсійного фонду формуються на рік і підлягають постійному моніторингу, а також, щорічній актуалізації.

- **Вибір ділових партнерів.** Для зниження рівня можливих ризиків та організації якісного інвестиційного процесу недержавний пенсійний фонд повинен ретельно підбирати партнерів і контрагентів.

**Управління ризиком.** З метою контролю та регулювання прийнятним рівнем ризиків, мінімізації та запобігання можливих негативних подій, недержавним пенсійним фондом повинно здійснюватися повноцінне і оперативне управління інвестиційними та іншими видами ризиків.

В цілому, рекомендованими активами, в які недержавним пенсійним фондам слід інвестувати кошти, є наступні:

1. державні цінні папери України;
2. державні цінні папери українських емітентів, які допущені до торгів на організованих майданчиках з продажу цінних паперів;
3. акції українських акціонерних товариств, які допущені до торгів на організованих майданчиках з продажу цінних паперів;

4. облігації українських емітентів, які допущені до торгів на організованих майданчиках з продажу цінних паперів;
5. іпотечні цінні папери, які допущені до торгів на організованих майданчиках з продажу цінних паперів;
6. цінні папери урядів іноземних держав;
7. цінні папери міжнародних фінансових організацій;
8. акції іноземних акціонерних товариств та облігації іноземних комерційних організацій;
9. акції закордонних інвестиційних фондів;
10. банківські депозити.

Представивши рекомендовані активи, в які повинні інвестуватися кошти недержавних пенсійних фондів, слід визначити основні причини зміни структури інвестиційного портфелю. До них належить:

- необхідність покращення якості інвестиційного портфеля, включаючи заміну неліквідних активів ліквідними;
- приведення структури активів у відповідність з термінами погашення зобов'язань, що забезпечує їх виконання;
- скорочення витрат на обслуговування та управління недержавним пенсійним фондом;
- продаж активів, що не приносять доходу, а також активів, продаж яких не перешкоджатиме виконанню зобов'язань недержавного пенсійного фонду.

Окрім того, процес інвестування коштів недержавного пенсійного фонду повинен будуватися на наступних принципах:

1. Принцип забезпечення повернення та збереження пенсійних активів. Даний принцип є основним та системотворчим. Він дозволяє підвищити впевненість вкладників та отримувачів пенсії у тому, що фонд є стабільний та надійний. Під збереженням коштів пенсійних резервів слід розуміти:

- недопустимість передачі коштів без повернення третім особам;



- недопустимість використання коштів у якості застави, джерела оплати грошових зобов'язань третім особам тощо;
- дотримання недержавним пенсійним фондом вимог та обмежень, передбачених законодавством.

Під поверненням пенсійних активів слід розуміти виконання компаніями з управління активами зобов'язань, передбачених договором управління пенсійними накопиченнями, щодо повернення недержавному пенсійному фонду коштів пенсійних резервів та накопичених пенсійних коштів, відповідно до вимог українського законодавства та умов, прописаних договором довірчого управління.

2. Принцип забезпечення дохідності. Недержавний пенсійний фонд ставить за ціль не тільки зберегти, а й примножити пенсійні накопичення своїх учасників. Оцінити у вартісному вираженні ефективність розміщення коштів пенсійних резервів і пенсійних накопичень недержавного пенсійного фонду дозволяє показник прибутковості. Під заходами, спрямованими на забезпечення прибутковості, розуміється розміщення коштів пенсійних накопичень в об'єкти, які повинні приносити дохід, з урахуванням положень та вимог українського законодавства.

3. Принцип мінімізації інвестиційного ризику. Всі інвестиційні рішення, що приймаються недержавним пенсійним фондом відповідно до вимог законодавства та розроблених рекомендацій, підлягають оцінці за рівнем інвестиційного ризику. Оцінювання рівня інвестиційного ризику впливатиме на прийняття недержавним пенсійним фондом інвестиційних рішень.

Фонд приймає рішення щодо розміщення коштів пенсійних накопичень на основі вимоги забезпечення мінімального рівня інвестиційного ризику.

4. Принцип забезпечення диверсифікації інвестиційного портфелю.

5. Принцип забезпечення ліквідності інвестиційного портфелю. Під ліквідністю слід розуміти здатність об'єктів інвестування, що входять до складу інвестиційного портфелю недержавного пенсійного фонду, бути швидко проданими за ринковою ціною.

6. Принцип визначення інвестиційної стратегії на основі об'єктивних критеріїв, які підлягають вартісній оцінці. Інвестиційна стратегія повинна формуватися на основі оцінювання показників ефективності і надійності інвестиційної діяльності недержавного пенсійного фонду, до яких слід віднести:

- показники прибутковості розміщення коштів пенсійних накопичень, які були отримані завдяки компаніям з управління активами;
- показники прибутковості розміщення коштів пенсійних накопичень, які розподілено між рахунками учасників недержавного пенсійного фонду;
- показники оцінювання інвестиційних та інших ризиків, які здатні істотно вплинути на результати інвестиційної діяльності недержавного пенсійного фонду.

7. Принцип визначення надійності цінних паперів. Для зведення до мінімуму ризиків, що пов'язані з інвестуванням коштів пенсійних активів, недержавний пенсійний фонд повинен здійснювати регулярну оцінку надійності цінних паперів своїх інвестиційних портфелів.

8. Принцип прозорості та інформаційної відкритості процесу розміщення коштів пенсійних накопичень. З метою забезпечення відкритості та зростання довіри громадян та учасників недержавний пенсійний фонд має публікувати основні показники своєї діяльності у відкритому доступі, в тому числі на сайті НПФ в мережі Інтернет, яка доступна для ознайомлення всіх зацікавлених осіб.

З метою забезпечення прозорості недержавним пенсійним фондом повинен забезпечуватись вільний доступ до інформації про компанії з управління активами і до структури розміщення коштів пенсійних накопичень, за винятком інформації, яка є конфіденційною, і іншої інформації, доступ до якої обмежується відповідно до вимог українського законодавства.

9. Принцип професійного управління інвестиційним процесом. Для забезпечення організації інвестиційного процесу, що відповідає вимогам законодавства, недержавний пенсійний фонд повинен ретельно підбирати своїх ділових партнерів.

Серед контрагентів недержавного пенсійного фонду, які беруть участь у здійсненні інвестиційної діяльності, є компанії з управління активами, банки та спеціалізовані депозитарії; їх діяльність повинна повністю відповідати вимогам законодавства.

З метою підвищення якості та ефективності процесу інвестування недержавний пенсійний фонд, крім встановленого законодавством, може встановлювати додаткові вимоги до емітентів, типів операцій, що проводяться, допустимої структури активів, часток активів, ринкових інструментів тощо.

10. Принцип законності. Недержавні пенсійні фонди забезпечують інвестиційну діяльність шляхом розміщення коштів пенсійних накопичень при неухильному дотриманні українського законодавства, що регулює їх діяльність за допомогою законів, постанов Кабінету міністрів України та інших нормативно-правових актів. Розміщення коштів пенсійних накопичень відбувається тільки в активи, які дозволені для цих цілей законодавством України.

Розміщення коштів пенсійних резервів може здійснюватися недержавним пенсійним фондом самостійно, а також через компанію з управління активами. Передача коштів пенсійних резервів в довірче управління не передбачає переходу права власності на них до компанії з управління активами.

11. Принцип відповідальності. Недержавний пенсійний фонд несе відповідальність за дотримання вимог щодо розміщення коштів пенсійних накопичень у встановленому законодавством порядку.

Компанія з управління активами повинна нести відповідальність, у встановленому законодавством і договором довірчого управління порядку, за належне управління коштами, переданими їм в управління недержавним пенсійним фондом.

Важливим елементом інвестиційної діяльності недержавного пенсійного фонду, як і будь-якого іншого фінансового інституту є управління ризиками.

У найбільш загальному трактуванні поняття ризику означає можливість позитивного або негативного відхилення результату діяльності від очікуваних

або планових значень, тобто ризик характеризує невизначеність отримання очікуваного фінансового результату за підсумками інвестиційної діяльності.

Визначення видів та безпосереднє представлення ризиків, пов'язаних із здійсненням операцій на ринку цінних паперів, необхідне для недопущення втрат недержавних пенсійних фондів при здійсненні операцій на фінансових ринках.

Отже, в процесі здійснення операцій з цінними паперами, недержавні пенсійні фонди повинні бути готові до управління такими ризиками:

1. Нормативно-правові ризики. Правова система України розвинена недостатньо. Законодавство, основною ціллю якого є забезпечити охорону приватної та інтелектуальної власності, багато в чому знаходиться в стадії розробки. У зв'язку з цим, не виключений ризик суперечливого або довільного тлумачення і застосування законів і правил, що регулюють інвестиційну діяльність.

2. Кредитні (банківські) ризики. Першим з них є ризик, пов'язаний з розміщенням коштів на банківських депозитах. Банківська система України розвинена недостатньо в порівнянні з міжнародними фінансовими інститутами, в зв'язку з чим існує ризик затримки платежів при переказі коштів всередині країни, ризик неповернення банком суми вкладу або відсотків за ним. Для мінімізації даного ризику, при інвестуванні пенсійних накопичень в банківські депозити слід користуватися послугами тих банків, які мають високу ділову репутацію та значний рівень резервів. Наступним є ризик дефолту емітента. Відмова держави від обслуговування своїх боргових зобов'язань трапляється вкрай рідко і часто супроводжується макроекономічними показниками, які дозволяють передбачити можливість такої перспективи. Для зменшення ризику дефолту рекомендованою є купівля цінних паперів найнадійніших емітентів.

3. Ринкові ризики, які можуть виникати в результаті несподіваної зміни цін на корпоративні, державні та інші цінні папери, що може призвести до зниження вартості інвестицій і, як наслідок, зниження прибутковості або навіть, прямих збитків.

4. Ризики втрати ліквідності. Вони пов'язані з можливістю втрат при продажу цінних паперів у зв'язку зі зміною оцінки учасниками ринку їх інвестиційної привабливості. Даний ризик може проявитися, зокрема, при необхідності швидкого виведення інвестованих коштів з ринку цінних паперів (наприклад, при ліквідації недержавним пенсійним фондом частини портфеля цінних паперів).

5. Ризик концентрації. Даний ризик означає можливість виникнення грошових втрат через концентрацію значної частини інвестиційного портфеля в одній групі активів, або в одному активі. Так, як зазначалося в дисертаційній роботі в попередніх пунктах, майже 85% активів українських недержавних пенсійних фондів сконцентровані в банківських депозитах та облігаціях внутрішньої державної позики.

6. Операційні ризики, які пов'язані з використанням електронних та інтернет технологій. Дані ризики характеризуються можливістю виникнення порушень в нормальному функціонуванні систем забезпечення електронних торгів і каналів зв'язку (несправності та помилки в роботі обладнання, програмного забезпечення, енергопостачання тощо), а також з проблемою недостатнього захисту цифрової інформації.

*Стратегічна ціль №3.* Особливої уваги вимагає контроль за витратами НПФ. На основі розрахунків, представлених в пункті 2.3, 29,4% витрат припадає на оплату послуг з адміністрування НПФ та 56,3% – на винагороду за надання послуг з управління активами НПФ; в 2019 р. сума цих статей була рівна 333,3 млн. грн., при тому, що дохідність НПФ у 2019 р. становила 10,94% від суми інвестиційного доходу на суму 2200,0 млн. грн., що дорівнює 240,68 млн. грн. Це означає, що витрати на функціонування НПФ були більшими за дохід, який вони створили – в 38,5%. На думку автора, управлінці НПФ надто сильно переоцінюють вартість виконаної ними роботи і по суті розкрадають активи НПФ. Саме тому, законодавчо потрібно внести норму, яка допускатиме максимальне значення винагороди НПФ за інвестиційну діяльність в розмірі 30% від прибутку інвестицій, а саме від зміни чистої вартості одиниці пенсійних

активів; крім того, за умов збитків інвестиційного портфелю НПФ повинен компенсувати вкладникам їх втрати.

Окрім того, щоб розвинути підсистему недержавного пенсійного забезпечення в дієвий механізм підвищення рівня добробуту пенсіонерів, необхідно зробити наступні кроки:

- забезпечити підвищення податкових стимулів для розвитку корпоративних програм недержавного пенсійного забезпечення. Для того, щоб більш активно залучити бізнес у відносини з формування добровільних недержавних пенсій для своїх співробітників в період складних економічних умов, необхідно надати компаніям явні адміністративні переваги. Крім пільг з податку на прибуток, щодо коштів, спрямованих на недержавне пенсійне забезпечення, такими можуть бути пільгові умови кредитування для соціально відповідальних підприємств;

- сприяти розвитку соціальної відповідальності бізнесу перед співробітниками. Даний процес повинен йти одночасно з розвитком суспільства і економіки. Хороший соціальний пакет для співробітників, в який входила б значна недержавна пенсія, повинен стати нормою в Україні. Звичайно, для цього повинні мати місце деякі передумови, як, наприклад, розвиток нецінової конкуренції на ринку праці і наявність боротьби бізнесу за своїх співробітників. Прогнозований аналітичним звітом щодо професійно-кваліфікаційного розвитку в Україні рівень зайнятості на ринку праці до 2025 року може скласти 17,715 млн. осіб, дане явище сприятиме вирішенню питання надання соціального пакету, який враховуватиме недержавні пенсійні програми;

- розробити механізм підвищення податкових стимулів для розвитку особистих програм недержавного пенсійного забезпечення (зниження зобов'язань щодо сплати податку на майно в розмірі добровільних пенсійних відрахувань за прикладом Швейцарії);

- розвивати особисту відповідальність за свою пенсію. Програми недержавного пенсійного забезпечення є добровільними, однак, громадяни повинні знати, що вони несуть відповідальність за своє майбутнє, як і держава.

Гуманність і соціальна справедливість пенсійної системи полягає в тому, що держава забезпечує кожному безбідну старість. Однак турбота про те, щоб пенсія була достатньо високою у порівнянні з колишньою зарплатою, повинна лежати на кожному громадянину;

- забезпечити вдосконалення інфраструктури підсистеми недержавного пенсійного забезпечення. Тут мова піде про необхідність розширення списку доступних інструментів і інститутів в рамках підсистеми недержавного пенсійного забезпечення. На сьогоднішній день, діяльність по акумулюванню і розміщенню пенсійних внесків в рамках недержавного пенсійного забезпечення здійснюється виключно недержавними пенсійними фондами. На думку автора, з цими завданнями для фізичних осіб цілком могли б справлятися страхові компанії, які займаються страхуванням життя, що мало чим відрізняється від пенсійного страхування, а також комерційні банки. Причому страхові компанії і банки змогли б здійснювати цю діяльність з меншими витратами, оскільки вони вже мають всю необхідну для цього інфраструктуру. Розширення можливих інститутів повинно бути пов'язане з розширенням пропонованих інструментів для реалізації добровільного пенсійного забезпечення.

Система пенсійного забезпечення є складовою економічної системи країни, саме тому її реформування повинно розглядатися комплексно та реалізовуватися паралельно на кожному з рівнів, які представляють окрему підсистему.

В процесі пошуку можливих варіантів вирішення проблем системи пенсійного забезпечення слід брати до уваги два основні питання, а саме: значний дефіцит бюджету пенсійного фонду України і зниження значення коефіцієнта заміщення. Дані питання не можуть бути вирішеними всередині пенсійної системи без участі держави, оскільки вони є наслідком глобальних макроекономічних та демографічних результатів функціонування держави.

Державне регулювання розвитку системи пенсійного забезпечення повинно будуватися на управлінні зовнішніми факторами, формуванні ефективних і якісних управлінських рішень, які будуть спрямовані на створення

сприятливих демографічних і макроекономічних умов. Управління зовнішніми факторами передбачатиме формування якісних і ефективних управлінських рішень на державному та обласних рівнях.

Важливим зовнішнім фактором є створення сприятливих демографічних умов, а саме: забезпечення реалізації заходів щодо стимуляції народжуваності і зниження смертності; реформування системи охорони здоров'я, профілактики захворювань, поширення здорового способу життя тощо.

В процесі підготовки довготермінової стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення, паралельно з заходами державного регулювання зовнішніми факторами, доцільно розглянути всі можливі заходи безпосереднього впливу на внутрішні (пенсійні) фактори, регулювання яких є вирішальним для забезпечення прийнятної розміру пенсій та рівня матеріальної захищеності пенсіонерів.

Так, одним з базових пріоритетних завдань щодо регулювання накопичувальними та розподільчими підсистемами має стати удосконалення пенсійного законодавства з подальшим прийняттям Пенсійного кодексу, а також нормативне закріплення методології визначення коефіцієнту заміщення на основі розрахунку валоризованої заробітної плати з метою забезпечення його розрахунку та порівняння у відповідності до міжнародних норм.

Отже, в соціально-економічних умовах є вкрай важливим формування єдиної державної стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення.

Основною ціллю стратегії є посилення соціального захисту громадян пенсійного віку та забезпечення високий рівень їх життя.

В рамках стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення потрібно визначити її етапи та складові.

Першим етапом є підготовка. В цей період слід сформулювати цілі і завдання стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення, які повинні відповідати загальнонаціональній стратегії розвитку держави. На даному етапі проводиться визначення державної стратегії розвитку і, на її основі, формується стратегія розвитку інституту соціального захисту. Далі, визначається роль системи



пенсійного забезпечення в загальнонаціональній стратегії розвитку інститутів соціального захисту.

Необхідним на даному етапі є визначення передумов формування стратегії розвитку пенсійного страхування України. До них належать наступні:

1. Необхідність стабілізації бюджетних трансфертів на фінансування розподільчої пенсійної системи у відсотках до ВВП;
2. Відсутність можливості підняття податкового навантаження на заробітну плату;
3. Гостра необхідність запровадження загальнонаціонального накопичувального елемента пенсійної системи;
4. Необхідність підняття рівня життя пенсіонерів до передпенсійного періоду;
5. Збитковість добровільної накопичувальної пенсійної підсистеми.

Також, на даному етапі, слід визначити базові заходи, які будуть основою для початку реалізації стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення:

1. Стабілізація макроекономічних показників, а саме: рівня інфляції, ВВП, безробіття та бюджетного дефіциту;
2. Вирішення проблем на національному ринку праці шляхом забезпечення високого рівня зайнятості;
3. Проведення заходів з роз'яснення серед населення, щодо необхідності реформування пенсійної системи;
4. Прийняття нового актуального законодавства щодо реформування пенсійної системи України.

Наступним етапом є вибір стратегії і моделі системи пенсійного забезпечення. На основі досліджень, представлених в попередньому пункті, рекомендованою є повноцінна трирівнева пенсійна система в Україні. Вона повинна враховувати закордонний досвід регулювання пенсійних інститутів та організацій відповідно до демографічних, економічних та історичних умов розвитку держави.

Третій етап – реалізація стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення. Даний етап повинен реалізовуватися на основі рекомендацій щодо розвитку розподільчої пенсійної підсистеми та представлених стратегічних цілей і рішень, а також моделей розвитку обов'язкової та добровільної підсистем пенсійного забезпечення України.

На даному етапі, слід визначити додаткові напрямки оптимізації розподільчої підсистеми пенсійного забезпечення, а саме: оптимізацію зобов'язань підсистеми, зміну регулювання тарифної політики та пошук додаткових джерел фінансування.

Що стосується оптимізації пенсійних зобов'язань розподільчої підсистеми, то тут необхідним є введення обмеження на індексацію спеціальних пенсій для чиновників та державних службовців на визначений термін та їх максимально допустимий розмір в 10 мінімальних пенсій. Також слід змінити джерела дострокових пенсій категоріям громадян, які здійснюють трудову діяльність в небезпечних та шкідливих умовах, а також пенсію за вислугу років.

Врегулювання тарифної політики пенсійної системи можливе через надання розподільчому елементу пенсійної системи окремої незмінної статті видатків державного бюджету, який щорічно буде знижуватися відповідно до реалізації заходів із забезпечення незалежності розподільчої пенсійної підсистеми.

Серед потенційних додаткових джерел фінансування розподільчої підсистеми можуть бути: частина доходів від приватизації та оренди державного майна, частина доходів від податку на користування державними надрами, частина доходів від податку на розкіш тощо.

Четвертий етап – це оцінка ефективності функціонування системи пенсійного забезпечення. Тут мають бути визначені результати, отримані від реформування кожного з рівнів пенсійного забезпечення, оцінені необхідні адміністративні, правові та економічні корективи для подальшого розвитку пенсійної системи.

Останнім етапом буде безпосереднє вдосконалення інституційних складових кожного з рівнів системи пенсійного забезпечення в напрямку їх відповідності особливостям трансформаційних процесів інших соціально-економічних інститутів.

На основі попередніх досліджень та з метою узагальнення можна представити основні складові стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення. До них належать:

1. Забезпечення розподілу в рамках солідарної підсистеми пенсійного забезпечення.
2. Забезпечення раціонального використання ресурсів розподільчої пенсійної підсистеми.
3. Збільшення надходжень пенсійних внесків в державну систему пенсійного забезпечення.
4. Запровадження та регулювання державної обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми.
5. Підвищення конкурентоздатності та популяризація підсистеми недержавного пенсійного забезпечення.

Очікуваними результатами від комплексної реалізації стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення будуть наступними:

1. Забезпечення збалансованого бюджету Пенсійного фонду України та солідарної підсистеми загалом.
2. Формування високого рівня довіри пенсіонерів до системи пенсійного захисту.
3. Підвищення рівня фінансового забезпечення непрацездатних осіб.
4. Підвищення рівня довіри населення до недержавних пенсійних фондів та ідеї формувати особисті накопичення.
5. Створення соціально справедливої пенсійної системи.

Ще одним, не менш важливим наслідком від реалізації стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення, який несе дотичний характер, має стати

економічне зростання, модернізація економіки, стабілізація соціальних процесів та підвищення інвестиційної привабливості країни.

Таким чином, після проведення всіх реформувань, пенсійна система України повинна стати повноцінно функціонуючою трирівневою і прийняти такий вигляд (рис. 3.2).

Перераховані вище реформи дозволять підвищити ефективність пенсійної системи України, зробивши її при цьому більш прозорою, зрозумілою і адекватною сформованим соціальним, економічним і демографічним умовам. Реформи дозволять добитися збільшення коефіцієнта заміщення без зростання соціальних відрахувань і інших податків, без збільшення бюджетних трансфертів в ПФУ і зростання дефіциту бюджету і без збільшення державного боргу, а також дозволять забезпечити пропозицію «довгих грошей» в економіці, які є вкрай необхідними для розвитку реального сектора.

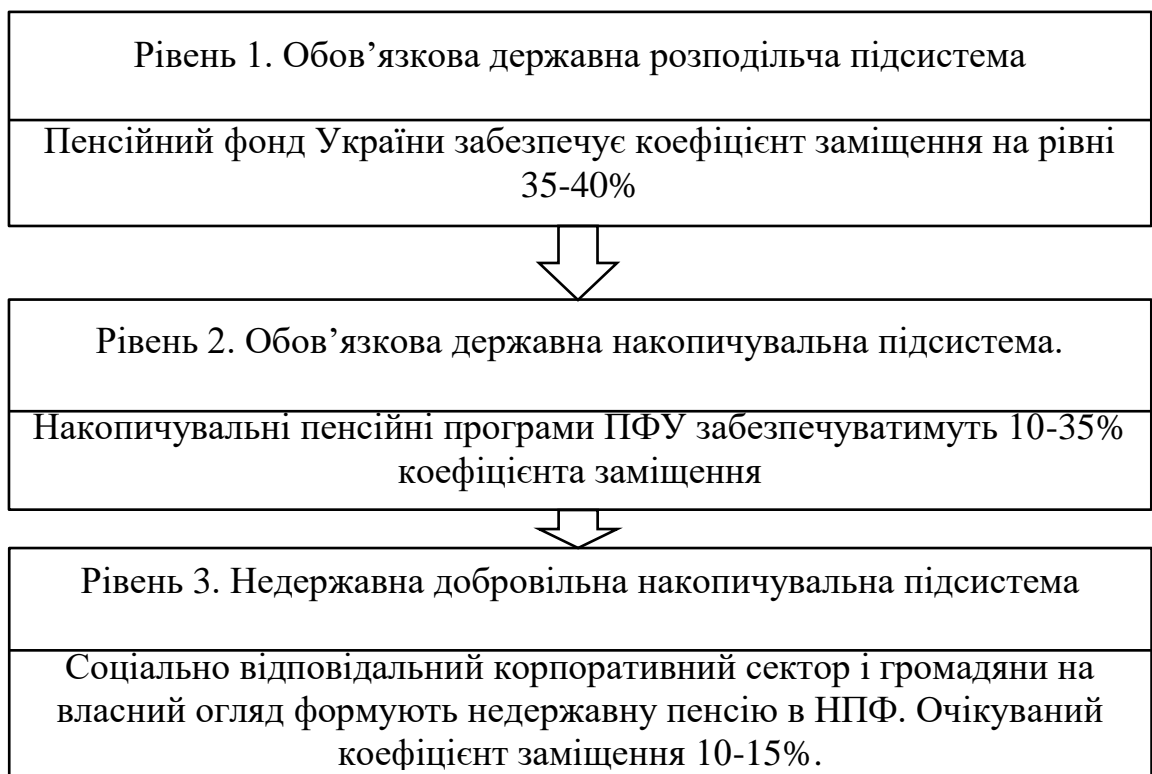


Рис. 3.2. Очікуваний вигляд дієвої трирівневої пенсійної системи України

*Розробка автора*

В результаті система пенсійного забезпечення України буде складатися з сталої та ефективної державної розподільчої підсистеми, здатної забезпечити пенсіонерам мінімально прийнятний рівень життя, державної накопичувальної підсистеми і добровільної накопичувальної підсистеми, здатної забезпечити суттєво вищий рівень життя для тих, хто готовий брати участь в програмах недержавного пенсійного забезпечення.

На закінчення розділу 3 варто ще раз підкреслити, що неефективність сформованої моделі пенсійної системи викликана тим, що реформування ще радянської моделі здійснювалося необдуманно і переслідувало швидше короткострокові цілі без урахування довгострокових наслідків. Саме тому, останні 29 років пенсійна система України перебуває в стадії постійного реформування. Як наслідок, ми отримали одну з найбільш неефективних пенсійних систем у світі, яка характеризується значними темпами приросту дефіциту пенсійної системи при вкрай низькому коефіцієнті заміщення.

Зараз українська система пенсійного забезпечення знаходиться в перехідному періоді своєї історії. Очевидно, назріла необхідність структурних, якісних змін принципів і механізмів функціонування пенсійної системи, оскільки подальше зволікання тільки погіршить становище справ.

Ефективна пенсійна система повинна бути оптимальною з точки зору економічної ситуації в країні, а також соціальних і демографічних умов. Пенсійна система в соціальній державі також повинна бути гуманною і справедливою до всіх членів суспільства - вона повинна в повному обсязі дбати про добробут пенсіонерів і давати працівникам всі можливості для того, щоб збільшити свою майбутню пенсію.

Саме такий план реформ і запропонований автором в цьому розділі. Комплексний підхід, заснований на одночасному реформуванні всіх трьох підсистем пенсійної системи України з метою приведення їх у повну відповідність з реаліями господарювання, з урахуванням культурно-історичних і соціальних особливостей суспільства, здатний привести до зростання коефіцієнта заміщення без погіршення стану державних фінансів.

### Висновки за розділом 3

1. Запропоновано економіко-математичну модель, яка дозволить сформулювати вимоги до розподільчої пенсійної підсистеми для досягнення цілей державного регулювання. Модель складається з двох блоків, а саме, демографічного та пенсійного.

Виведено формулу, яка характеризує демографічну складову стійкості розподільчої пенсійної системи.

2. Визначено, що в Україні є найнижчий коефіцієнт заміщення порівняно з розвиненими країнами світу, який формується лише за рахунок розподільчої підсистеми пенсійного забезпечення. Очевидно, що негативні наслідки такого стану речей будуть лише зростати за рахунок переліку факторів, серед яких: демографічна криза, неофіційна зайнятість, зростання дефіциту державного бюджету, підвищення середньої тривалості життя, високого рівня інфляції та відсутності стратегії розвитку пенсійної системи України.

3. Розроблено систему заходів для забезпечення незалежності розподільчої підсистеми пенсійного забезпечення в Україні, серед яких: обмеження виплат пенсій працюючим пенсіонерам в розмірі мінімального значення ЄСВ, легалізація неофіційної зайнятості, підвищення пенсійного віку, підвищення ставки ЄСВ для окремих категорій підприємців. Перевагою представлених заходів є те, що вони не передбачають збільшені дотацій з державного бюджету та податкового навантаження на заробітну плату найманих працівників.

4. Розроблено стратегічні цілі щодо розвитку обов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення, які передбачають наступне: створення схеми функціонування обов'язкового накопичувального елемента, визначення категорій населення та умов для участі в накопичувальному елементі другого рівня, формування фінансового обґрунтування впровадження накопичувального елемента другого рівня пенсійної системи України.

5. Розроблена схема функціонування накопичувального елемента другого рівня передбачатиме акумулювання ПФУ грошових коштів учасників підсистеми, оголошення публічного відкритого аукціону та його проведення, розподіл акумульованих коштів між НПФ (переможцями аукціонів), інвестиційну діяльність НПФ.

6. Для досягнення другої стратегічної цілі (в рамках запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми) сформовано наступні завдання: створення рівних умов для всіх недержавних пенсійних фондів шляхом доступу їх до участі у публічному аукціоні, розроблення вимог до НПФ для недопущення їх маніпуляцій з вкладами працівників, розроблення вимог до результатів інвестиційної діяльності кожного календарного року з метою захисту їх від інфляції та знецінення активів інвестиційного портфелю фонду, визначення ставки аукціону тощо.

7. Розроблено та представлено модель функціонування обов'язкової накопичувальної підсистеми пенсійного забезпечення. Дана модель визначає зростання вартості пенсійного капіталу працівника в період його участі в підсистемі. Період участі громадянина в підсистемі складається з двох етапів: працеактивного періоду, коли громадянин накопичує пенсійний капітал, та пенсійний період, коли громадян отримує акумульовані пенсійні виплати.

Для додаткової аргументації перспективності запровадження розробленої автором моделі обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми представлено доказові розрахунки, які визначають зростання потенційного коефіцієнта розміщення (за песимістичних умов) на 6-10%.

8. Розроблено операційні цілі в рамках третьої стратегічної цілі – планування фінансової складової функціонування обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми. До них належать: визначення розміру відрахувань на обов'язкове пенсійне забезпечення та розроблення моделі накопичення пенсійних внесків і прибутків від інвестиційної діяльності окремих пенсійних рахунків.

9. На основі розроблених рекомендацій та визначенні стратегічних цілей щодо вдосконалення кожної з підсистем сформовано елементи стратегії для розвитку системи пенсійного забезпечення України в цілому. Визначено її етапи і складові, а також представлено основні результати від її реалізації. Деталізовано основні та додаткові передумови для запуску стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення, а також розглянуто фактори внутрішнього та зовнішнього середовища в рамках державного регулювання.

Сформовано принципи інвестиційної діяльності недержавних пенсійних фондів, серед яких: принципи забезпечення збереження і дохідності, мінімізації інвестиційного ризику, ліквідності і диверсифікації інвестиційного портфелю, принцип прозорості й інформаційної відкритості та інші.

10. В дисертації представлено стратегічні цілі, які дозволять реформувати недержавну пенсійну підсистему з метою забезпечення її незалежності. Серед них найактуальнішими є наступні: зупинення виплат за рахунок внесків працівників, внесення законодавчих змін, щодо структури інвестиційного портфелю недержавних пенсійних фондів, формування інституту контролю витрат недержавних пенсійних фондів, які фінансуються за рахунок доходів.

Одержані результати, що висвітлені у розділі 3, опубліковано у працях (Жайворонок, І.Р., Вовчак О.Д., Гальків, Л.І., Кулініч, Т.В., 2020; Zhayvoronok, I., Chernyakhivska, V., Bilyk, O., Charkina, A., Farynovych, I., 2020).



## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення наукового завдання щодо державного регулювання системою пенсійного забезпечення в Україні. Відповідно до результатів дисертаційної роботи зроблено відповідні висновки теоретико-методичного та прикладного спрямування:

1. В роботі представлено схему взаємодії елементів пенсійної системи з параметрами державної економічної політики. Дана схема не лише представляє роль систем пенсійного забезпечення в економіці країни, а й визначає наслідки від зміни параметричних показників кожної з підсистем на інші напрямки національного господарства.

Розкрито сутність терміну «система пенсійного забезпечення». Визначено відмінності між накопичувальними та розподільчими пенсійними підсистемами. Очевидно, що основною відмінністю між системами є принцип їх функціонування, так, накопичувальні пенсійні системи працюють по принципу перенесеного на майбутнє споживання, тобто індивід накопичує протягом життєвого періоду за допомогою визначених фінансових інститутів частину своїх доходів, тим самим обмежуючи можливість споживання в теперішньому на користь майбутнього. Розподільчі пенсійні системи функціонують за принципом солідарності поколінь, тобто внески, сплачені працівниками у вигляді податку в спеціальний пенсійний фонд, акумулюються та потім розподіляються між теперішніми пенсіонерами. Зведено способи організації розподільчих та накопичувальних пенсійних систем за наступними критеріями: формування пенсійних резервів, використання актуарних розрахунків, обов'язковості державного управління пенсійною системою, обов'язковості участі в пенсійній системі. Проведено порівняльне аналізування ключових властивостей накопичувальної та розподільчої пенсійних систем за

ризиками, пов'язаними з участю в кожній із систем, ефективності пенсійних систем та потенційних фактів нерівності та дискримінації в системах пенсійного забезпечення.

2. Визначено поняття ефективності пенсійної системи країни. Базовим показником в дослідженні ефективності пенсійної системи є коефіцієнт заміщення. Даний коефіцієнт є рівний відношенню середньої пенсії до середньої заробітної плати по країні. Є й інші підходи до визначення коефіцієнту заміщення, а саме відношення отримуваної пенсії індивідом до валоризованої заробітної плати на кінець його трудового стажу. Також коефіцієнт заміщення можна розраховувати як теоретичний та емпіричний показник. Виходячи з сучасних наявних підходів до визначення цінності доходів громадян, автором рекомендується розраховувати коефіцієнт заміщення, як відношення середнього розміру пенсії до середньої заробітної плати за визначений період.

Наступним важливим показником є коефіцієнт демографічного навантаження, який розраховується як відношення кількості платників пенсійних податків до кількості пенсіонерів. На основі зведених розрахунків даного показника для країн ОЕСД та України та здійсненого аналізування довготермінової динаміки сформовано висновок, згідно з яким спостерігається старіння населення та зниження коефіцієнту народжуваності в майбутньому. Даний факт збільшуватиме навантаження на пенсійні системи країн, державні бюджети та фонди оплати праці працівників.

Співвідношення державних видатків на виплату пенсій до ВВП країни є ще одним ключовим показником, який характеризує пенсійні системи. Даний показник характеризує досліджувану пенсійну систему зі сторони стійкості, тобто, здатності виплачувати заданий рівень витрат в довгостроковій перспективі за інших незмінних умов.

За підсумком детального аналізування показників ефективності пенсійних систем запропоновано визначення «ефективної пенсійної системи» та інтегрований показник ефективності функціонування пенсійної системи. Чим вищим буде показник, тим більш ефективною є пенсійна система у здатності відповідати за своїми зобов'язаннями та завданнями пов'язаними зі зростанням тривалості життя та рівня пенсійних виплат.

3. На основі аналізування міжнародного досвіду країн OECD побудови та функціонування пенсійних систем визначено, що найефективнішими є комбіновані пенсійні системи, тобто ті, які складаються з розподільчих та накопичувальних підсистем. Додатковим аргументом на користь даного твердження є рекомендації Світового банку та Європейського банку реконструкції й розвитку, які також акцентуються на необхідності доповнення розподільчої пенсійної підсистеми накопичувальними підсистемами.

Аналізування зарубіжного досвіду також дозволяє зробити висновок про те, що реформування пенсійних підсистем здійснювалося за такими основними напрямками: підвищення достатності пенсійних виплат, підвищення фінансової стійкості пенсійних систем, розподіл навантаження пенсійних виплат за джерелами, рівнями та формами фінансування, оптимізація адміністративних витрат, підвищення рівня охоплення працюючого населення пенсійною системою, а також стимулювання пізнішого виходу на пенсію.

Визначено, що проведені в країнах OECD реформи систем пенсійного забезпечення, в основному стосувалися розподільних пенсійних систем і були спрямовані на зниження державних зобов'язань перед пенсіонерами. До таких можна віднести підвищення пенсійного віку, підвищення мінімального трудового стажу, необхідного для отримання пенсії, обмеження раннього виходу на пенсію (заборона, або зниження пенсії) і стимулювання пізнішого виходу на пенсію (збільшення

пенсії). Найбільш інноваційними, слід вважати реформи з вбудованими стабілізаційними механізмами, які прив'язують вік виходу на пенсію до середньої тривалості життя після виходу на пенсію, а пенсійні виплати до співвідношення активів і зобов'язань державної розподільної системи.

4. Удосконалено модель ефективного державного регулювання розподільчою підсистемою пенсійного забезпечення. Доведено необхідність зміни параметрів розподільчої пенсійної підсистеми для підвищення рівня виплат за рахунок внесків платників соціальних податків. Проаналізовано вплив макроекономічних та демографічних факторів на стійкість розподільчої пенсійної підсистеми, а також сформовано умови забезпечення пенсійних виплат, формування яких під впливом макроекономічних, політичних та соціальних факторів не є стабільним. Визначені обставини доводять нездатність розподільчого підходу до функціонування пенсійної системи формуватися лише за рахунок соціальних внесків і вимагають додаткових дотацій зі сторони державного бюджету.

Представлено заходи для забезпечення незалежності державної розподільчої пенсійної підсистеми, які не передбачатимуть збільшення витрат державного бюджету та навантаження на заробітну плату працівника. Серед них: підвищення ставки відрахувань для ФОП, підвищення пенсійного віку, Стимулювання виходу з тіньового сектору працеактивного населення та обмеження виплат працюючим пенсіонерам.

5. Розроблено модель функціонування обов'язкової накопичувальної підсистеми пенсійного забезпечення. Дана модель передбачає накопичення пенсійних активів працеактивного населення пенсійним фондом України, оголошення та проведення аукціонів серед недержавних пенсійних фондів, розподіл накопичених активів між недержавними пенсійними фондами, інвестиційну діяльність НПФ та виплата пенсій майбутнім пенсіонерам. Представлена модель

складається з двох основних етапів: перший – період формування пенсійного капіталу громадянина в період працездатної діяльності, другий – період виплати накопиченої пенсії та реінвестування залишків з метою отримання додаткового прибутку.

Для забезпечення повноцінного запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми розроблено стратегічні завдання, серед яких: розроблення та впровадження схеми функціонування накопичувального елементу другого рівня пенсійної системи України, визначення вікових груп населення та умов участі в пенсійній підсистемі, формування фінансового обґрунтування впровадження підсистеми. Також запропоновані відповідальні органи державної влади за виконання стратегічних цілей, сформовано очікувані результати та терміни виконання.

Розроблена модель супроводжується формуванням необхідних до виконання завдань, до яких належать: створення доступних умов для всіх НПФ, які бажають брати участь в пенсійній підсистемі, нормативно-правове формування вимог до НПФ з метою захисту внесків учасників пенсійної підсистеми, а також до результатів інвестиційної діяльності кожного року з ціллю захисту їх від інфляції та знецінення активів інвестиційного портфелю окремого фонду.

6. В дисертаційній роботі розроблено напрямки удосконалення положення з державного регулювання добровільної накопичувальної підсистеми пенсійного забезпечення третього рівня. З огляду на доведену неефективність та збитковість функціонуючої добровільної накопичувальної пенсійної підсистеми і безперспективність її розвитку без внесення змін в державну нормативно-правову базу та систему контролю діяльності, автором представлено перелік рішень, що узгоджені із запропонованими стратегічними цілями. До запропонованих стратегічних рішень належать: зупинка виплати пенсій за рахунок внесків

працівників, зміна законодавчих обмежень структури інвестиційного портфелю, вдосконалення системи та державних інститутів контролю за витратами недержавних пенсійних фондів.

Зупинка виплат пенсій за рахунок внесків працівників виключить розподільчі елементи у функціонуванні недержавної накопичувальної пенсійної підсистеми, а також збільшить кількість активів в інвестиційних портфелях недержавних пенсійних фондів, що призведе до зростання темпів розвитку всієї пенсійної підсистеми.

Законодавча зміна допустимих обмежень в структурі інвестиційного портфелю українських недержавних пенсійних фондів на зразок передбачених обмежень в країнах з розвиненою економікою значно розширить інвестиційні стратегії самих пенсійних фондів. Так, зростуть інвестиції в акції українських підприємств та стартапів, що стане фактором розвитку українського фондового ринку. Також, знизиться частка інвестицій в банківські цінні папери, що дасть змогу забезпечити зростання реальних доходів недержавних пенсійних фондів над ростом індексу споживчих цін.

Також у роботі розроблено принципи інвестування коштів недержавних пенсійних фондів, запропоновано пріоритетні напрямки формування інвестиційного портфелю, визначено ризики, які можуть виникнути в процесі діяльності, а також причини зміни структури інвестицій фондів.

Розвиток системи та інститутів державного контролю над діяльністю недержавних пенсійних фондів дасть змогу надати захист інвестиціям учасників підсистеми недержавного пенсійного забезпечення від неефективного управління. В свою чергу, контроль за адміністративними витратами недержавних пенсійних фондів унеможливить спекулювання адміністраторів та менеджерів компаній з

управління активами фінансовими ресурсами учасників та забезпечить зростання конкуренції на ринку недержавних пенсійних фондів.

Автором представлені рекомендації для формування стратегії державного регулювання системи пенсійного забезпечення України. Дана стратегія складається із розроблених рекомендацій та стратегічних цілей, щодо кожної з пенсійних підсистем. Розглянуто фактори зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування системи пенсійного забезпечення, які вимагають державного впливу. Окрім того, описано етапи реалізації стратегії розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні, а також, необхідні їх складові.

В результаті сформовано рішення для функціонування трирівневої пенсійної системи, яка відповідатиме інтересам громадян, забезпечуватиме високий рівень компенсацій вартості втраченої заробітної плати в працєактивний період та відповідатиме рекомендаціям міжнародних фінансових, правових та економічних організацій.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александрова, Г.М., 2016. Фінансово-економічні й соціальні фактори та наслідки впровадження пенсійної реформи в Україні. *Молодий вчений*. (3). с. 4-8.
2. Ачкасова, С.А., Малишко, Є.О., 2012. Реформування системи пенсійного страхування в Україні та визначення ролі фінансових консультантів. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми, теорії та практики. Економіко-теоретичні аспекти розвитку фінансово-кредитних систем*. №2(13), с. 303-309.
3. Багмет, М.О., Деріга, В.В., 2009, Шляхи вдосконалення системи соціального захисту населення в Україні. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. с. 250–258.
4. База даних Міжнародної організації праці Social Security Programs Throughout the World (SSPTW), 2019, [online]. Доступно: [http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl\\_update](http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update) [Дата звернення 15 Травень 2019].
5. Баранник, Л.Б., 2014. Загальносвітові тенденції фінансового забезпечення соціального захисту населення. *Економічний вісник*. Вип. № 3. с. 97—109.
6. Баранник, Л.Б., 2014. Фінансування пенсійного забезпечення як глобальна проблема сучасності. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: збірник наукових праць*. Вип.27. р. 56-61.
7. Баранова, В., Кулікова, Є., 2016. Система пенсійного забезпечення України та євроінтеграційні процеси. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. №1. с. 5-16.
8. Баранова, В.Г., Величко Г.О., 2018. Пенсійна реформа в Україні: проблеми реалізації. *Вісник соціально-економічних досліджень*. №2 (66). с. 186-195.



9. Басанцов, І.В. (2001), Управління процесом формування і функціонування Пенсійного фонду України в умовах ринкових перетворень. *Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна*. с. 17.
10. Башко, В.Й., 2015. Шляхи досягнення збалансованості пенсійної системи в Україні. *Фінанси України*, (6). с. 97-107.
11. Белоусов, В.М., 2013. Підходи та моделі системи пенсійного забезпечення: міжнародний досвід для України. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*. № 2 (42). с. 37-42.
12. Боднарук, М.І., Бурка, А.В., 2020. Запобігання та протидія дискримінації в пенсійній системі України. *Publishing House "Baltija Publishing"*. с. 426-441.
13. Болотіна, Н., 2000. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять. *Право України*. № 4. с. 36.
14. Бондаренко, О.М., Зубченко, А.П., 2011. Єдиний соціальний внесок в контексті нарахувань та утримань із заробітної плати. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. Вип. №30. с. 260.
15. Бондаренко, Ю.М., 2007. Удосконалення державних механізмів регулювання соціального захисту населення. *Державне будівництво*. с. 1-9.
16. Бондарук, І.С., 2011. Організація систем пенсійного забезпечення в зарубіжних країнах. *Репозитарій Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. с. 1-9.
17. Бондарук, І.С., 2013. Оцінка ролі управління ризиками, пов'язаними із пенсійним забезпеченням та їх впливу на економічну безпеку. *Репозитарій Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. [online] Доступно: <[http://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/2123/1/bondaruk\\_010.pdf](http://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/2123/1/bondaruk_010.pdf)> [звернення 10 березня 2019].
18. Бражко, О. В., 2010. Реформування системи державного пенсійного страхування. *Журнал "Економіка та держава"* - наукове фахове видання України з питань економіки. № 5, с. 73-75.

19. Вейт-Уилсон, Д., 2001. Государство благосостояния: проблема в самом понятии. *Pro et Contra*. № 3. Т. 6. с. 128 – 157.
20. Верещак, В., 2016. Механізми впровадження накопичувального складника в систему обов'язкового пенсійного страхування України. *Державне управління та місцеве самоврядування*. №2. с. 89-96.
21. Верхоляк, З., Сороківська, О.А., 2018. Актуальні проблеми реформування системи пенсійного забезпечення в Україні. *Матеріали Міжнародної науково-технічної конференції „Фундаментальні та прикладні проблеми сучасних технологій“ до 100 річчя з дня заснування НАН України та на вшанування пам'яті Івана Пулюя (100 річчя з дня смерті)*, с. 334–335.
22. Виноходова, С.Г., Долгова, О.О., 2014. Сучасні інструменти пенсійного забезпечення: компаративний аналіз споживчого сприйняття. *Бізнес Інформ*. Вип. № 7. с. 158—165.
23. Герасименко, П., 2020. Бій з тінню, або як відбілити чорні зарплати [online]. Доступно: <http://zaxid.net/article/91883>. [Дата звернення 20 травень 2020].
24. Герман, Ю.А., 2014. Проблеми оцінки ефективності пенсійної системи. *Економіка, статистика та інформатика*. Вип. №6. с. 22-27.
25. Гнибіденко, І., Непокульчицький, А., 2006. Наукові підходи до реформування пенсійної системи в Україні та країнах ЄС. *Проблеми науки*. № 4. с. 30–37.
26. Гонтмахер, Е., 2008. Пенсионные системы: мировой и российский опыт. *Общество и экономика*. № 9. с. 37–80.
27. Гупаловська, М.Б., Волошин, О.В., 2016. Пенсійний фонд України в умовах реформування пенсійної системи. *Економіка. Фінанси. Право*. №ку11 (6). с. 8-10.
28. Гуцалова, Ю.Є., 2017. Проблема й дилема фінансового забезпечення пенсійної системи в Україні. *Науковий погляд: економіка та управління*. Вип. № 1 (57). с. 122-130.

29. Дедалі більше країн схиляються до підвищення пенсійного віку. 2010. *Міжнародний пенсійний вісник*. № 14. с. 1-2.
30. Демченко, К.І., 2019. Аналіз динаміки надходжень до пенсійного фонду України. *Вісник соціально-економічних досліджень*. № 1 (69). с. 29-39.
31. Демографічний щорічник за 2019 р. *Офіційний веб-сайт*. [online]. Доступно: <http://database.ukrcensus.gov.ua> [Дата звернення 24 жовтня 2020].
32. Державний комітет статистики України. Індекси споживчих цін у 1991–2019 роках (до попереднього місяця). [online]. Доступно: <http://www.ukrstat.gov.ua> [Дата звернення 9 квітень 2020].
33. Державний комітет статистики України: офіційний сайт, 2019. [online]. Доступно: <http://www.ukrstat.gov.ua> [Дата звернення 16 Травень 2019].
34. Дідківська, Л.І., Головка, Л.С., 2000. Державне регулювання економіки : навч. посіб. К. : Знання-Прес, 209 с.
35. Дідковська, Т.О., 2012. Поняття та сутність пенсійного забезпечення в Україні. *Форум права*, №1, с. 253-257.
36. Дмитроченко, Н., 2011. Державна пенсія у США не гарантує безтурботного життя пенсіонерам. *Голос Америки*. [online]. Доступно: <http://www.voanews.com/ukrainian/news/usa/USRetirees-07-05-2011-125023144.html>. [Дата звернення 5 квітень 2019].
37. До 1452 грн планується підвищення мінімальної пенсії. 2017. *Вісник офіційно про податки: офіційне видання державної фіскальної служби України* [online]. Доступно: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100005855-do-1452-grn-planuyetsya-pidvischennya-minimalnoyi-pensiyi> [Дата звернення 26 Травень 2019].
38. Доценко, І.О., 2014. Місце і роль недержавних пенсійних фондів в системі пенсійного забезпечення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. №5 (1). с. 89-92.
39. Дробот, Я., Резніченко, Н., 2016. Проблеми та напрямки реформування пенсійної системи в Україні. *Фінансовий простір*, №1 (21). с. 63-66.

40. Дутчак, А.В., 2015. Реформування пенсійної системи як умова соціальної захищеності пенсіонерів в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені ВО Сухомлинського*. №6. с. 9-12.
41. Євтушенко, Н.М., Пучко, А.О., Царук, А.Ю. 2016. Розвиток недержавного пенсійного страхування в Україні. *Економічний вісник університету*. №31 (1). с. 219-229.
42. Жайворонок, І. Р., Кулініч, Т. В., 2019а. Особливості побудови і функціонування пенсійних систем в розвинених країнах світу. *Інвестиції: практика та досвід*. № 24. с. 106–113.
43. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2019s. Аналізування фондових індексів як основних показників розвитку ринку цінних паперів окремих економік світу. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: «Проблеми економіки та управління», вип. 6, №3, с. 44-50.
44. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2020а. Організаційні проблеми функціонування накопичувальних та розподільчої пенсійних підсистем в Україні. *Збірник наукових праць "Економічний простір" Рубрика збірника «Економіка та управління національним господарством»*.
45. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2020b. Пенсійна система як складова частина соціального захисту населення у життєзабезпеченні держави. *Журнал "Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління"*, Том 31(70), №2, с. 113-118.
46. Жайворонок, І.Р., Вовчак О.Д., Гальків, Л.І., Кулініч, Т.В., 2020. Формування фінансово стабільної пенсійної системи в Україні: виклики, передумови, критерії, заходи. *Збірник наукових праць "Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики"*, Т. 4, № 35, с. 367-374,
47. Жилякова, О.В., Андрющенко, І.С., Іванюта, О.М., 2017. Реформування пенсійної системи України: Євроінтеграційний вектор. *International Scientific and Practical Conference World science*. Vol. 2, No. 12. pp. 12-17.

48. Жмурко, І.В., 2014. Сучасний стан та проблеми розвитку солідарної пенсійної системи України. *Облік і фінанси*. Вип. № 2 (64). с. 96—101.
49. Жмурко, І.В., 2014. Сутність пенсійної системи та її місце в системі соціального захисту населення. *Бізнес Інформ*. № 12. с. 303-306.
50. Жмурко, Н.В., Сільванович, І.Б., 2015. Аналіз стану та динаміки недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Молодий вчений*. №12 (2). с. 23-26.
51. Жук, О.Б., 2017. Фінансове забезпечення функціонування пенсійної системи України в умовах реформування економіки. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*, №25 (2). с. 50-54.
52. Завора, Т.М., 2015. Оцінювання ефективності системи пенсійного забезпечення України. *Економіка і регіон*. №(2). с. 58-65.
53. Завора, Т.М., Білько, С.С., 2015. Недержавні пенсійні фонди як інституційний інвестор в реальний сектор економіки України. *Наука й економіка*. №3. с. 14-22.
54. Закон України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 08.07.2010 № 2464-VI [online]. Доступно: <https://tax.gov.ua/zakonodavstvo/ediniy-vnesok-na-zagalnoobovyazkove-/zakoni-ukraini/63472.html> [Дата звернення 26 Травень 2019].
55. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій" від 03.10.2017 № 2148-VIII. [online]. Доступно: <https://www.pfu.gov.ua/kv/35101-vyznachennya-prava-pry-pryznachenni-pensiyi-za-vyslugu-rokiv-vidpovidno-do-zmin-vnesenyh-zakonom-ukrayiny-pro-vnesennya-zmin-do-deyakyh-zakonodavchyh-aktiv-ukrayiny-shhodo-ridvyshhennya-pensij-vid-03/> [Дата звернення 25 Травень 2019].
56. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» від 10 липня 2017 р. №6677. [online].

Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19#Text> [Дата звернення 26 Травень 2019].

57. Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 2003 р. №1058-IV [online]. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#top> [Дата звернення 24 Травень 2019].

58. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 08.07.2011 № 3668-VI. [online]. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17#Text> [Дата звернення 25 Травень 2019].

59. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» №1058-IV від 9 липня 2003 року [online]. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15> [Дата звернення 24 Травень 2019].

60. Закон України «Про Пенсійне забезпечення» від 4 листопада 1991 р., 1991 [online]. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text> [Дата звернення 18 Травень 2019].

61. Захаренко, Я.В., Шелест, О.Л., 2019. Пенсійне забезпечення у системі соціального захисту населення. [online]. Доступно: <http://conf.htei.org.ua/wp-content/uploads/2015/05/zbirka-zarouka2015.pdf#page=127> [Дата звернення 11 квітень 2020].

62. Зеленко, В., 2016. Сучасні пенсійні системи країн пострадянського простору і досвід України: пенсійні системи країн СНД і України. *Актуальні проблеми економіки*. № 8. с. 159–166.

63. Зелінська, А.Ю., 2009. Особливості діяльності страхових компаній у системі недержавного пенсійного забезпечення. *Магістеріум. Економічні студії*. Вип. 35. с. 12-17.

64. Зухба, О.М., 2014. Інституціональне регулювання пенсійних трансфертів: міжнародний досвід і виклики для України. *Економічний вісник*. № 1. с. 9—16.

65. Ізюмська, В.А., Куряча, Н.В., 2016. Аналіз стандартів накопичувальних та комерційних систем пенсійного забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. Вип. 10, Ч. 1. с. 121-124.
66. Ізюмська, В.А., Куряча, Н.В., 2016. Аналіз стандартів накопичувальних та комерційних систем пенсійного забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету, Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. Вип. 10. Ч. 1. с. 121-124.
67. Інвестиційна стратегія акціонерного товариства «Оренбургський НПФ «Довіра». 2019. Затверджено рішенням ради директорів АТ «Оренбургський НПФ «Довіра» (Протокол № б/н від 31.12.2019 р.), с. 1-17.
68. Калашнікова, Т.В., Калашніков, О.М., 2017. Модернізація діяльності Пенсійного фонду України: стан та перспективи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. №19. с. 398-401.
69. Кацьора, О.В., 2018. Пенсійне страхування та пенсійна реформа в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Вип. 2 (43). с. 107-110.
70. Кириленко, О.П., Козак, Г.І., 2012. Захист пенсійних накопичень у контексті інвестиційної діяльності недержавних пенсійних фондів. *Фінанси України: Пенсійна реформа*. Вип. 2. с. 38-49.
71. Кириченко, М.С., Аллахвердян, А.В., 2016. Оцінка системи пенсійного забезпечення в Україні: правовий та економічний аспекти. *Право і суспільство*, (2 (2)). с. 75-80.
72. Коваль, Л., 2013. Кроки до уніфікації пенсій. Відміна пенсійної реформи стала б завеликим ударом для бюджету. *Урядовий кур'єр*. [online]. Доступно: <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/kroki-do-unifikaciyi-pensij/>. [Дата звернення 19 Березень 2019].
73. Коваль, О.П., 2011. Аналіз світових моделей багаторівневих пенсійних систем. *Формування ринкових відносин в Україні*. №8 (123). с. 193-200.

74. Козак, Т.М., 2017. Досвід провідних країн світу в побудові дієвої пенсійної системи . Інвестиції: практика та досвід. № 23. с. 120–125.
75. Колодій, А., 2016. Недержавні пенсійні фонди як одна зі системоутворювальних складових пенсійної системи України. *Аграрна економіка*. 9, № 3-4. с. 36-44.
76. Конопліна, Ю.С., 2008. Підвищення ефективності функціонування системи соціального страхування шляхом розвитку корпоративного пенсійного забезпечення. *Вісник Української академії банківської справи*. Вип. № 2 (25). с. 91-104.
77. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. 1996. *Просвіта*, 80 с.
78. Корбутяк, А.Г., Сокровольська, Н.Я., 2017. Проблеми регулювання пенсійного забезпечення в Україні. *Причорноморські економічні студії*. №22. с. 169-172.
79. Криклій, В.А., (2009), Компаративний аналіз закордонних моделей функціонування пенсійних систем і недержавних пенсійних фондів. *Інвестиції: практика та досвід*. Вип. №24. с. 60-63.
80. Кропельницька, С.О., Шелюжак, М.Я., 2013, Оцінка ефективності функціонування солідарної системи пенсійного забезпечення в Україні. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. Вип. 9., с. 167-176.
81. Кузьменко, С.Г., 2015. Про деякі проблемні питання переходу до накопичувальної системи пенсійного забезпечення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. №17 (2). с. 4-6.
82. Кулікова, Є.О., 2018. Порівняльний аналіз системи пенсійного страхування України та зарубіжних країн. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Економіка» : науковий журнал. *Острог* : Вид-во НаУОА. № 9(37). с. 142–146.



83. Кушакова, М.К., 2014. Аналіз залучення маніпулятивних політичних технологій президентської виборчої кампанії 2010 року. *Наукові праці. Політологія*. Том 236, № 224. с. 46-50.
84. Легеза, Н.Е., 2014. Перспективні напрямки вдосконалення функціонування системи недержавного пенсійного страхування в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. Вип. 1 (42). с. 182-184.
85. Леонов, Д., 2010. Накопичувальна складова пенсійної системи України: місце недержавних пенсійних фондів. *Ринок цінних паперів України : вісник Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку*. №11/12. с. 57-74.
86. Линдюк, О., 2009. Сутність пенсійної системи та її місце в забезпеченні соціальної безпеки суспільства. *Вісник Національної академії державного управління: Соціальна і гуманітарна політика*. с. 290-298.
87. Линдюк, О., 2010. Досвід державного регулювання фінансового забезпечення пенсійних систем країн Латинської Америки та його значення для України. *Збірник наукових праць "Державне управління та місцеве самоврядування"*. с. 1-10.
88. Лисяк, Л.В., 2017. Фінансові ресурси недержавних пенсійних фондів в Україні: проблеми формування та можливості інвестування. *Економічний вестник університета. Сборник научных трудов ученых и аспирантов*, № (34-1).
89. Лібанова, Е., 2009. Створити механізми надійності. *Вісник Пенсійного фонду України*. № 6 (18).
90. Лібанова, Е.М., Бахмач, А.О., Васильєв, О.А., 2010. Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації : моногр. К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. с. 270.
91. Лондар, С.Л., Башко, В.Й., 2011. Вплив фактора вікової структури населення на збалансованість пенсійної системи у довгостроковому періоді. *Фінанси України*. Вип. №11. с. 44-58.

92. Маммедли, А., 2010. Десять вещей, о которых экономисты предпочитают помалкивать [online]. Доступно: <http://agent.privatbank.ua/blogs/post/8323/>. [Дата звернення 8 березень 2019].
93. Мамчур, В.А., 2016. Недержавне пенсійне забезпечення як складова інституціональної системи соціальних гарантій населення. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. №5. с. 51-68.
94. Мартиненко, Н.В., 2017. Аналіз ефективності функціонування механізмів державного управління розвитком пенсійної системи України. *Теорія та практика державного управління*. №4. с. 152-159.
95. Мартиненко, Н.В., 2017. Пенсійна система як об'єкт державного управління. *Міжнародний науковий журнал Інтернаука*. №4 (2). с. 14-20.
96. Маслічук, С.А., 2014. Фінансові аспекти реформування пенсійних систем. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Економіка»: збірник наукових праць. Вип. 25. с. 119–124.
97. Матвієнко, Г.А., 2018. Нерівність доходів та старіння населення як головні чинники бюджетної кризи. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: Економіка і управління. Том 29 (68). № 5. с. 142-148.
98. Мелешко, О.В., 2008. Історіографія виникнення сучасної системи пенсійного забезпечення як виду соціального захисту населення. *Вісник СНАУ*. Серія Економіка та менеджмент. Вип. 12/1(33). с. 115-120.
99. Мелешко, О.В., 2008. Історіографія виникнення сучасної системи пенсійного забезпечення як виду соціального захисту населення. *Вісник СНАУ*. Серія: Економіка та менеджмент. Вип. 12. с. 115–120.
100. Миргород-Карпова, В.В., Корощенко, К.Р., 2020. Функціонування пенсійної системи України, Великобританії та США: порівняльно-правова характеристика. *Правові горизонти*. Вип. 21 (34). с. 141-147.
101. Михайлова, І.Ю., 2018. Добровільна участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. *Університетські наукові записки*. №3-4. с. 191-199.

102. Михайловська, І.М., Неліпович, О.В., 2011. Система соціального захисту населення в Україні: сутність, основні складові та напрямки вдосконалення. *Вісник Хмельницького національного університету «Економічні науки»*. № 6, Т. 4. с. 255-260.
103. Міністерство фінансів України. *Офіційний веб-сайт*. [online]. Доступно: <https://www.mof.gov.ua/uk> [Дата звернення 24 вересня 2019].
104. Міщук, Г., Шишкіна, О., 2017. Структурне регулювання внесків на пенсійне забезпечення в умовах трансформації пенсійної системи України. *Репозитарії Західноукраїнського Національного Університету*. с. 92-95.
105. Міщук, Г.Ю., Якушева, О.О., 2008. Методичні засади обґрунтування вікових меж працездатності населення. *Вісник соціально-економічних досліджень*. Вип. 32. с. 272-277.
106. Мордвінов, О.Г., Добриніна, Н.І., 2009. Впровадження та перспективи розвитку системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування в Україні. *Держава та регіони; Серія: Державне управління*, № 4. с. 189-193.
107. Москаленко, В.В., 2003, Сутність соціального захисту та його місце в політиці соціальної держави. *Наукові записки*. Том 21. с. 42.
108. Мудролюбова, Н., 2010. Північноєвропейський досвід соціальної держави на прикладі Королівства Швеції. *Журнал «Віче»* [online]. Доступно: <http://www.viche.info/journal/843/>. [Дата звернення 5 квітень 2019].
109. Надточій, А.О., 2008. Концепція держави загального добробуту” як основа формування системи пенсійного забезпечення в Україні. *Державне будівництво*. № 2. с. 1-10.
110. Науменко, С.В., 2010. Функціонування недержавних пенсійних фондів на ринку фінансових послуг. *Фінанси України*. Вип. №4. с. 3-16.
111. Небаба, Н.О., 2014. Система недержавного пенсійного забезпечення в Україні: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку. *Молодий вчений*. №12. с. 41 -44.

112. Нижник, Н.Р., Гуменюк, І.О., 2015. Принципи диференціації пенсійних відносин: окремі аспекти теорії пенсійного права. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. № 2. с. 26-30.
113. Ніколаєць, К.М., 2013. Пенсійне забезпечення населення України у 90-х роках ХХ ст. *Вісник академії праці і соціальних відносин федерації профспілок України*. Вип. 2., с. 102-107.
114. Новіцька, Є.В., 2017. Законодавче підґрунтя системи пенсійного забезпечення України та напрями його вдосконалення. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу Києво-Могилянська академія]*. Серія: Державне управління. №305, Вип. 293. с. 24-28.
115. Огляд світового досвіду запровадження пенсійних реформ. 2020. [online]. Доступно: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish>. [Дата звернення 5 лютий 2019].
116. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, 1998, *Відомості Верховної Ради України*. № 23. с. 121.
117. Основні питання реформування пенсійної системи в Україні, 2018. *Проект USAID «Трансформація фінансового сектору»*. с. 1-65.
118. Основні питання реформування пенсійної системи в Україні, 2018. *Проект USAID «Трансформація фінансового сектору»*, с. 11.
119. Павлів, В.В., Федун, І.Л., 2016. Побудова механізму функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення. [online]. Доступно: <http://global-national.in.ua/archive/13-2016/32.pdf> [Дата звернення 21 Лютий 2020].
120. Павлів, В.В., 2012. Сучасний стан та проблеми розвитку недержавного пенсійного забезпечення. *Економічний вісник Донбасу*. № 2. с. 60–65.
121. Павлюк, Є.О., 2014. Реформування системи пенсійного забезпечення України: передумови та основні засади. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. (2), 88-94.

122. Палагнюк, Ю.В., 2009. Економічні реформи в Україні під час президенства Л.М. Кравчука (1991-1994). *Наукові праці Чорноморського державного університету ім. Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"*. Том 122. Випуск 109. с. 54-59.

123. Папієв, М., 2004. Міжнародний досвід реформування пенсійного забезпечення. *Україна: аспекти праці*. № 1. с. 3–11.

124. Пахода, С.С., 2014. Можливості адаптації зарубіжного досвіду функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. Вип. № 24, с. 112 – 115.

125. Пенсія в розвинених країнах світу [online]. Доступно: <http://www.npfalmaz.ru/news/3-news/201-pensia-analiz.html> . [Дата звернення 21 Лютий 2019].

126. Пенсійна реформа в Україні [online]. Доступно: <http://www.pension.kiev.ua>. [Дата звернення 16 Березень 2019].

127. Пенсійний фонд України: офіційний сайт. [online]. Доступно: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish>. [Дата звернення 16 Березень 2019].

128. Петрушка, О.В., 2016. Шляхи удосконалення практики мобілізації доходів пенсійного фонду України. *Науковий вісник Херсонського державного університету, Серія: Економічні науки*. Вип. 16. Ч. 2. с. 136-148.

129. Петрушка, О.В., 2016. Шляхи удосконалення практики мобілізації доходів Пенсійного фонду України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки*. Вип. 16 (2). с. 136-138.

130. Петрушка, О.В., Баніт, Ю.В., 2015. Досвід реформування пенсійних систем зарубіжних країн та його використання в Україні. *Наука й економіка*. Вип. № 1 (37). с. 19-27.

131. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2019, 2019. *Нацкомфінпослуг* [online]. Доступно: [https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/NPF\\_IV\\_kv%202018.pdf](https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/NPF_IV_kv%202018.pdf). [Дата звернення 10 січень 2019].

132. Пікус, Р.В., Хемій, А.С., 2017. Реформування пенсійних систем зарубіжних країн: досвід для України. *Финансовые услуги*, №2. с. 6-9.

133. Послання Президента України до Верховної ради і Кабінету Міністрів України «Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України» від 10 жовтня 2001 р. №1-14/1349 [online]. Доступно: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n1\\_14100-01#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n1_14100-01#Text) [Дата звернення 23 Травень 2019].

134. Постанова Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи» №1224 від 14 жовтня 2009 р. [online]. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1224-2009-%D1%80#Text> [Дата звернення 25 Травень 2019].

135. Приходченко, О.Ю., 2018. Аналіз впливу системи пенсійного забезпечення на фінансові показники підприємства. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. № 3. с. 131-138.

136. Про пенсійне забезпечення в країнах Співдружності, 2020 *Общество и экономика*. № 2. с. 150–159.

137. Проекту USAID «Трансформація фінансового сектору». *Офіційний веб-сайт*. [online]. Доступно: <https://www.usaid.gov/uk/ukraine/economic-growth> [Дата звернення 12 листопада 2019].

138. Птащенко, Л.О., Щербак, Р.М., 2008. Проблеми формування ефективної фінансово збалансованої пенсійної системи в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні*. Вип. № 8. с. 65-71.

139. Рад. Н., 2012. Соціальна справедливість як фактор розвитку пенсійної системи України. *Схід*. № 1 (115). с. 80-88.

140. Ринкові дані ПФТС, 2019. [online]. Доступно: <http://pfts.ua/trade-info/indexes/shares-indexes> [Дата звернення 5 лютий 2020]

141. Ринкові дані Української біржі. [online]. Доступно: <http://www.ux.ua/en/index/stat/dailyhistory.aspx?code=UX> [Дата звернення 5 лютий 2020].

142. Ріппа, М., 2009. Становлення системи пенсійного забезпечення України: нормативний і соціально-демографічний аспекти. *Світ фінансів*. Вип. 1. с. 44-55.

143. Ріппа, М.Б., 2007. Порівняльна характеристика світових систем пенсійного забезпечення і страхування. *Світ фінансів*. Вип. 1 (10), с. 35-45.

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

145. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії розвитку пенсійної системи» від 15 грудня 2005 р. № 525-р. [online]. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/525-2005-%D1%80#Text> [Дата звернення 24 Травень 2019].

146. Розпорядження Нацкомфінпослуг від 25.09.2014 № 2812 «Про затвердження Порядку розрахунку та оприлюднення інформації про середньозважений показник зміни чистої вартості одиниці пенсійних активів [online]. Доступно:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1284-14> [Дата звернення 7 лютий 2020].

147. Роик, В.Д., 2012. Пенсионная система России: вызовы XXI века и пути модернизации. СПб : Питер, с. 256.

148. Роик, В.Д., 2008. Превратить старость в радость: Основы жизнедеятельности населения в пожилом возрасте. М. : МИК, 432 с.

149. Рудик, В., 2010. Сучасні тенденції розвитку системи пенсійного страхування в прибалтійських країнах. *Світ фінансів*. Вип. 2. с. 188-194.

150. Рудик, В.К., 2013. Стратегічні засади розвитку системи пенсійного страхування в Україні. *Економіка АПК*. №5. с. 53-58.

151. Салькова, Т.В., 2017. Досвід державного управління системою пенсійного забезпечення (на прикладі Франції). *Ефективність державного управління*. (50).

152. Свиридовська, А.О., 2016. Інвестиційна діяльність недержавних пенсійних фондів в Україні. *Наукові праці НДФІ*. (4). с. 148-157.
153. Світовий досвід у реформуванні пенсійних систем. 2014. Вип. 4. [online]. Доступно: [www.finrep.kiev.ua](http://www.finrep.kiev.ua). [Дата звернення 16 Березень 2019].
154. Серікова, О.М., 2019. Накопичувальна пенсійна система як напрям корпоративної соціальної відповідальності підприємства. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 30 (69), № 2. с. 210-214.
155. Сиводід, Є.О., 2014. Застосування єдиної системи нарахування пенсійних виплат. *Економічний аналіз*, №18 (2). с. 49-53.
156. Сичова, К.В., 2013. Формування стратегії розвитку системи пенсійного страхування в Україні. *Бізнесінформ, Економіка праці та соціальна політика*. №10. с. 239-245.
157. Системи пенсійного забезпечення: огляд світового досвіду [online]. Доступно: [www.academy.gov.ua/ej/ej10/doc](http://www.academy.gov.ua/ej/ej10/doc). [Дата звернення 18 Березень 2019].
158. Сідельникова, Л.П., 2016. Асиметрії формування ресурсів Пенсійного фонду України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки*. №18 (2). с. 162-165.
159. Смутчак, З.В., 2016. Система пенсійного забезпечення як складова соціального захисту населення. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. №5 (2). с. 66-69.
160. Соловей, Г.С., 2006. Теорія справедливості як основа соціальної держави. *Мультиверсум. Філософський альманах. Центр духовної культури*, № 55. с. 97-111.
161. Стадник, Н.П., Онишко, С.В., 2015. Деякі перспективи забезпечення ефективності діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України*. № 2. с. 193-204.



162. Стопчак, А.Ю., 2014. Світовий досвід розвитку недержавного пенсійного страхування. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. № 5, т. 1. с. 117-122.
163. Терлецька, Н.М., Руснак, Д.І., 2019. Впровадження нових стандартів надання послуг у контексті модернізації пенсійної системи України. *Молодий вчений*, (1 (2)). с. 520-523.
164. Теслюк, С.А., 2016. Інвестиційний потенціал недержавних пенсійних фондів в Україні. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. №4 (2). с. 76-81.
165. Ткачева, Т. Ю., Афанасьєва, Л. В., 2016. Экономическая безопасность в бюджетно-налоговой сфере экономики. *Монография*. 315 с.
166. Ткаченко, Л.,Г., 2019. Наслідки можливого скасування пенсійної реформи. [online]. Доступно: [http://gazeta.dt.ua/social\\_secutity/naslidkimozhlivogo-skasuvannya-pensiynouyi-reformi-.html](http://gazeta.dt.ua/social_secutity/naslidkimozhlivogo-skasuvannya-pensiynouyi-reformi-.html). [Дата звернення 13 Березень 2019].
167. Ткаченко, Н.В., Шабанова, О.В., 2014. Нормативна динамічна модель оцінювання ефективності інвестиційної діяльності недержавних пенсійних фондів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія», серія «Економіка»*. Вип. 25. с. 163-169.
168. Ткаченко, Н.В., 2014. Вектори побудови пенсійних систем у країнах Європейського Союзу. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України*. Вип. 40. с. 32–42.
169. Толуб'як, В.С., 2010. Раціоналізація пенсійної системи України. *Економіка та держава*. Вип. 8. с. 111-114.
170. Толуб'як, В.С., Горин, В.П., 2016. Закордонні орієнтири реформування вітчизняної пенсійної системи. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки*. Вип. 18, Част. 2, с. 165-170.
171. Трохименко, А. Д., Кракос, Ю. Б., 2019. Моделі пенсійної системи та її реформування. *Матеріали всеукраїнської студентської науково-практичної конференції «Стратегічні перспективи розвитку промислових регіонів України в умовах економічної турбулентності»*. с. 509-510.

172. Тулай, О.І., Кобильник, О.Я., 2017. Удосконалення організаційно-економічного механізму функціонування пенсійного фонду України. *Світ фінансів*, №3. с. 71-79.

173. Указ Президента «Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України» від 13 квітня 1998 р. №291/98. [online]. Доступно: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n1\\_14100-01#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n1_14100-01#Text) [Дата звернення 22 Травень 2019].

174. Устинов, С.О., 2011. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України. *Юридична наука і практика*. Вип. № 2. с. 90-95.

175. Федина, В.В., 2017. Проблемні питання реформування пенсійної системи України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. №25 (2). с. 128-131.

176. Фисун, І.В., Яремченко, Л.М., Яріш, О.В. 2017. Фактори розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні: математичне обґрунтування. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. Вип, 24(2). с. 109-113.

177. Філіпчук, І.С., 2012. Сучасні проблеми пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії. *Облік і фінанси: Фінанси та оподаткування*. Вип. № 4 (58). с. 45-49.

178. Філіпчук, П.В., 2009. Системи пенсійного забезпечення: огляд світового досвіду. [online]. Доступно: [http://academy.gov.ua/ej/ej10/doc\\_pdf/Filipchuk.pdf](http://academy.gov.ua/ej/ej10/doc_pdf/Filipchuk.pdf). [Дата звернення 13 Лютий 2019].

179. Філоненко, О.А. 2014. Механізми державного регулювання пенсійної системи в Україні. *Вісник Академії митної служби України. Серія: Державне управління*. №2. с. 114-119.

180. Філоненко, О.А., 2014. Шляхи оптимізації стратегічних напрямів та механізмів державного регулювання системи пенсійного забезпечення. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили*

комплексу *Києво-Могилянська академія*]. Серія: Державне управління, №242, Вип. 230. с. 125-130.

181. Хемій, А.С., 2014. Фінансова стійкість системи державного пенсійного страхування України. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка.* №156.

182. Цирюлин, Д., 2010. Саркозі спасає пенсійну систему Франції. *Независимая.* [online]. Доступно : [http://www.ng.ru/world/2010-02-17/8\\_france.html#](http://www.ng.ru/world/2010-02-17/8_france.html#) [Дата звернення 21 березень 2019].

183. Черненко, К.П., 2015. Оцінювання ефективності фінансування національної пенсійної системи. *Актуальні проблеми економіки.* №9. с. 352-357.

184. Черненко, К.П., Норд, Г.Л., 2010. Порівняльний аналіз функціонування багаторівневих систем пенсійного забезпечення в країнах ЄС та можливості їх запровадження в Україні. *Наукові праці. Економіка.* Том 126, № 113. с. 47-53.

185. Чернявська, О.В., Горбунова, О.А., 2013. Класифікація національних моделей пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та вітчизняна практика. *Економіка та держава.* Вип. № 2. с. 38-44.

186. Чихачова, Ю., 2006. Вивчаємо досвід розвитку та функціонування пенсійної системи США. Пенсійна реформа. Міжнародний досвід. *Вісник Пенсійного фонду України.* № 1. с. 12-13.

187. Шатравка, О.О., 2013. Аналіз умов введення в Україні накопичувальної системи пенсійного забезпечення. *Бізнес Інформ.* № 6. с. 265-269.

188. Шевченко, Н., Даценко, В., 2012. Інвестиційна діяльність недержавних пенсійних фондів: проблеми та перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення. *Соціальна політика, Україна: аспекти праці.* Вип. №1, с. 3-7.

189. Шпильовий, С.Є., 2013. Проблеми системи пенсійного забезпечення в Україні та шляхи її вдосконалення. *Вісник Київського*

національного університету імені Тараса Шевченка. *Військово-спеціальні науки*. Вип. 31. с. 51-54.

190. Шумило, М.М., 2015. Теоретичні аспекти пенсійно-страхових правовідносин як стадії пенсійного процесу. *Актуальні проблеми політики*. №56. с. 258-266.

191. Шумило, М.М., 2017. Функції пенсійної системи України. *Соціальне право*. №1 с. 184-194.

192. Юдин, В.И., 2003, Політичні аспекти реформування пенсійних систем. *Кандидат наук. Російський державний педагогічний університет ім. А.І. Герцена*.

193. Юшко, С. В., 2013. Навантаження на фонд оплати праці суб'єктів господарювання як чинник тінізації доходів громадян. *Податкова політика: «Фінанси України»*. Вип. №2. с. 32-45.

194. Юшко, С.В., 2013. Навантаження на фонд оплати праці суб'єктів господарювання як чинник тінізації доходів громадян. *Фінанси України*. № 2. с. 32–45.

195. Якушева, О.О., 2007. Структурне регулювання пенсійного забезпечення. *Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины*. Т. 1. с. 411–417.

196. Януль, І.Є., 2017. Особливості реформи пенсійної системи в Україні. *Финансовые услуги*. №2. с. 45-48.

197. Яценко, В., 2008. Пенсійна реформа: у пошуку здорового глузду та справедливості. [online]. Доступно: <http://www.zn.kiev.ua/ie/show/539/49592> [Дата звернення 7 квітень 2020].

198. Яшник, Г.Л., 2011. Зарубіжний досвід реформування системи пенсійного забезпечення. *Державне управління: теорія та практика*. Вип. 1. с. 6.

199. 2018 Index of Economic Freedom. [online]. Доступно: <https://www.heritage.org/index/ranking>. [Дата звернення 9 лютий 2020].

200. A Worldwide Overview of Facts and Figures, 2012. *World Bank*, p. 34.
201. Ageing in the twenty-first century: a celebration and a challenge / United Nations Population Fund (UNFPA) and Help Age International [online]. Доступно: <http://www.unfpa.org.ua/publications/197.html>. [Дата звернення 18 Березень 2019]
202. Anderson, K.M., 2005. Pension reform in Sweden: Radical reform in a mature pension system. *Ageing and Pension Reform Around the World: Evidence from Eleven Countries*. p. 94-104.
203. Apella, I., and Vezza, E., 2015. Beyond Contributory Pensions: Fourteen Experiences with Coverage Expansion in Latin America, *World Bank*.
204. Aspegren, H., Durán, J., Masselink, M., 2019. Pension Reform in Sweden: Sustainability and Adequacy of Public Pensions. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. p. 1-14.
205. Barr, N., 2002. Reforming Pensions: Myths, Truths and Policy Choices, *International Social Security Review*, №55/2. pp. 3–36.
206. Barr, N., 2012. The Role of the Public and Private Sectors in Ensuring Adequate Pensions – Theoretical Considerations, *London School of Economics*.
207. Barr, N., Diamond, P., 2016. Reforming Pensions in Chile, *Polityka Społeczna*, No. 1, p. 4-9.
208. Bateman, H., Kingston, G., Piggott, J., 2001. Forced Saving: Mandating Private Retirement Incomes, *Cambridge University Press*.
209. Berstein, S., Larrain, G., Pino, F., 2006. Chilean Pension Reform: Coverage Facts and Prospects, *Superintendence of AFP*.
210. Bertranou, F., 2016. Pension Benefits in Chile: Is It possible to Improve Adequacy and Solidarity? ILO.
211. Bettio, F., Tinios, P., Betti, G., 2013. The Gender Gap in Pensions in the EU.
212. Bielawska, K., Chłoń Domińczak, A., Stańko, D., 2015. Mandatory Pension Funds in Countries of the Eastern and Central Europe in Result of Financial and Fiscal Crisis: Causes, Effects and Recommendations for Fiscal Rules. [online]. Доступно:

[https://www.researchgate.net/publication/292643291\\_Retreat\\_from\\_mandatory\\_pension\\_funds\\_in\\_countries\\_of\\_the\\_Eastern\\_and\\_Central\\_Europe\\_in\\_result\\_of\\_financial\\_and\\_fiscal\\_crisis\\_Causes\\_effects\\_and\\_recommendations\\_for\\_fiscal\\_rules](https://www.researchgate.net/publication/292643291_Retreat_from_mandatory_pension_funds_in_countries_of_the_Eastern_and_Central_Europe_in_result_of_financial_and_fiscal_crisis_Causes_effects_and_recommendations_for_fiscal_rules). [Дата звернення 21 лютий 2020].

213. Boado-Penas, M., Naka, P., Settergren, O., 2020. Last Lessons Learned from the Swedish Public Pension System. *Economic Challenges of Pension Systems*. p. 235-254.

214. Bogle, J.C., 2007. The Little Book of Common Sense Investing: The Only Way to Guarantee Your Fair Share of Stock Market Returns, *John Wiley & Sons, Inc.*, p. 41.

215. Borzutzky, S., Hyde, M., 2016. Chile's Private Pension System at 35: Impact and Lessons. *Journal of International and Comparative Social Policy*. p. 57-73.

216. Boulhol, H., 2019. Objectives and challenges in the implementation of a universal pension system in France, *OECD Economics Department Working Papers*. [online]. Доступно: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/5a476f15-en>. [Дата звернення 15 Лютий 2019].

217. Boulhol, H., 2019. Towards a Universal Pension Points System in France. *Intereconomics* 2020. №2. p. 82-87.

218. Brooks, R., 2010. What will happen to financial markets when baby boomers retire. IMF. [online]. Доступно : [https://www.elibrary.imf.org/view/IMF001/079109781451843637/079109781451843637/079109781451843637\\_A001.xml?language=en&redirect=true](https://www.elibrary.imf.org/view/IMF001/079109781451843637/079109781451843637/079109781451843637_A001.xml?language=en&redirect=true). [Дата звернення 21 Лютий 2019].

219. Clark, G., Munnell, A., Orszag, M., 2006. The Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income. [online]. Доступно: <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199272464.001.0001/oxfordhb-9780199272464>. [Дата звернення 5 квітень 2020].

220. Corruption Perceptions Index 2018. [online]. Доступно: <https://www.transparency.org/cpi2018#results>. [Дата звернення 9 лютий 2020].

221. Design and Delivery of Defined Contribution (DC) Pension Schemes: Policy Challenges and Recommendations, 2013. *OECD*. [online]. Доступно: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/DCPensionDesignHighlights.pdf>. [Дата звернення 10 лютий 2020].

222. Doing Business 2019. [online]. Доступно: [http://www.worldbank.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report\\_web-version.pdf](http://www.worldbank.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf). [Дата звернення 9 лютий 2020].

223. Dorfman, M., Palacios, R., 2012. World Bank Support for Pensions and Social Security, *The OECD Roadmap for the Good Design of Defined Contribution Pension Plans*. [online]. Доступно: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/13556/709250NWP0P12600Box370060B00PUBLIC0.pdf?sequence=1>. [Дата звернення 28 лютий 2020].

224. European Code of Social Security (Revised), 1990. *Council of Europe*.

225. For Protection and Promotion: The Design and Implementation of Effective Safety Nets, 2008. World Bank.

226. Genser, B., Holzmann, R., 2019. Pensions in a Globalizing World : How Do (N)DC and (N)DB Schemes Fare and Compare on Portability and Taxation?. Social Protection and Jobs Discussion Paper, no. 1928;. *World Bank, Washington, DC*. [online]. Доступно: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31639> [Дата звернення 14 Лютий 2019]

227. Gillion, C., Turner, J. Bailey, C., Latulippe, D., 2000. Social Security Pensions: Development and Reform. ILO. [online]. Доступно: [https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/books-and-reports/WCMS\\_SECSOC\\_7776/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/books-and-reports/WCMS_SECSOC_7776/lang--en/index.htm). [Дата звернення 24 лютий 2020].

228. Heinz, R., Rocha, R., 2009. Enabling Conditions for Second Pillars of Pension Systems, World Bank Policy Research Working Paper 4890. Доступно: [https://www.researchgate.net/publication/46443828\\_Enabling\\_conditions\\_for\\_second\\_pillars\\_of\\_pension\\_systems](https://www.researchgate.net/publication/46443828_Enabling_conditions_for_second_pillars_of_pension_systems). [Дата звернення 22 лютий 2020].

229. Herce, J.A., 2003. Modelling the pension system. *Elsevier Science*. Volume 35, Issue 1, p. 75-87.

230. Hinz, R., Zviniene, A., Biletsky, S., Bogomolova, T., 2009. The Long Term Impact of the Financial Crisis on Public Pension System Financing: Stress Testing Models of Mandatory Pension Systems in Middle Income and Developing Countries. *Discussion Paper provided for the Expert Group Meeting on Population Ageing, Intergenerational Transfers and Social Protection*. p. 1-30.

231. Holzman, R., Richard, H., 2005. Old-age income support in the 21st century: an international perspective on pension systems and reform. *Washington: The World Bank*. p. 246.

232. Holzmann, R., and Stiglitz, J., 2001. New Ideas About Old Age Security: Toward Sustainable Pension Systems in the 21st Century, *World Bank*. [online]. Доступно: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/13857>. [Дата звернення 21 лютий 2020].

233. Holzmann, R., Paul, R., Dorfman, H., Dorfman, M., 2008. Pension Systems and Reform Conceptual Framework, *World Bank*. [online]. Доступно: [https://www.academia.edu/8820593/Pension\\_systems\\_and\\_reform\\_conceptual\\_framework](https://www.academia.edu/8820593/Pension_systems_and_reform_conceptual_framework). [Дата звернення 22 лютий 2020].

234. *International Social Security Review*, 2016. Vol. 60.

235. Koval, N., Priamuhina, N., Zhmurko., I., 2020. Analysis of economic-financial experience of the world countries in the system of pension insurance. *Baltic Journal of Economic Studies*: Vol. 6 No. 1, p. 1-8.

236. Lipshitz, C., Walter, I., 2020. Public pension reform and the 49th parallel: Lessons from Canada for the US.

237. OECD 2013. Pensions At a Glance. OECD and G20 indicators, Paris, [online]. Доступно: [https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2013\\_pension\\_glance-2013-en](https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2013_pension_glance-2013-en) [Дата звернення 5 квітень 2019].

238. OECD 2015. Pension Policy Notes. Canada 2015. Paris. [online]. Доступно: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/OECD-Pension-Policy-Notes-Canada.pdf> [Дата звернення 5 квітень 2019].



239. OECD 2015. Pensions At a Glance. OECD and G20 indicators, Paris, [online]. Доступно: <http://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm> [Дата звернення 5 квітень 2019].
240. OECD 2015. Pension Funds in Figures, Paris, [online]. Доступно: <https://www.oecd.org/finance/Pension-funds-pre-data-2015.pdf> [Дата звернення 5 квітень 2019].
241. OECD 2017. Pensions At a Glance. OECD and G20 indicators, Paris, [online]. Доступно: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2017\\_pension\\_glance-2017-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2017_pension_glance-2017-en) [Дата звернення 5 квітень 2019].
242. OECD 2019. Pensions At a Glance. OECD and G20 indicators, Paris, [online]. Доступно: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019\\_b6d3dcfc-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019_b6d3dcfc-en) [Дата звернення 5 квітень 2019].
243. OECD Pensions Outlook 2018. p. 24 [online]. Доступно: <https://www.oecd.org/finance/oecd-pensions-outlook-23137649.htm>. [Дата звернення 8 лютий 2020].
244. Oesch, D., 2008. Stratifying welfare states: class differences in pension coverage in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. *Swiss Journal of Sociology*, vol. 34, no. 3, p. 533-554.
245. Official site of Eurostat. [online]. Доступно: <http://ec.europa.eu/eurostat> [Дата звернення 20 Лютий 2019].
246. Packard, T., and Yermo, H., 2005. Keeping the Promise of Social Security in Latin America. Indermit Gill. [online]. Доступно: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Keeping-the-Promise-of-Social-Security-in-Latin-America.pdf> [Дата звернення 11 лютий 2020].
247. Pension Savings: The Real Return. *A Research Report by Better Finance*, 2017 Edition.
248. Pension sindifferent countries of the world. [online]. Доступно: <http://pensiya-expert.ru/> [Дата звернення 20 Лютий 2019].

249. PENSIONS: International Experience, 2019. [online]. Доступно: [http://www.finrep.kiev.ua/download/pensprovision\\_international\\_exp](http://www.finrep.kiev.ua/download/pensprovision_international_exp) [Дата звернення 15 Травень 2019].
250. Perrin, G. A., 1988. hundred years of social insurance. *Labor and Societe* № 9. p. 399. 4.
251. Piggott, J., Sane, R., 2009. Indexing Pensions, World Bank.
252. Public sector pensions: Rationale and international experiences, 2018. [online]. Доступно: <http://www.qfinance.com/insurance-markets-white-papers/public-sectorpensions-rationale-and-international-experiences/46> [Дата звернення 15 Травень 2019].
253. Reforming Ukraine’s Pension System. 2017. *IMF Country Report* No. 17/84.
254. Retirement Income Security for Men and Women, 2004, Technical Report for the 28th ISSA General Assembly, Beijing. [online]. Доступно: <https://www.nssa.org.zw/uncategorized/retirement-age-for-men-women>. [Дата звернення 21 лютий 2020].
255. Role of Pension Supervisory Authorities in Automatic Enrolment, 2017. *IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision*, №22 [online]. Доступно: [http://www.iopsweb.org/WP\\_22\\_Role-Pension-Supervisory-AuthoritiesAutomatic-Enrolment%20.pdf](http://www.iopsweb.org/WP_22_Role-Pension-Supervisory-AuthoritiesAutomatic-Enrolment%20.pdf) [Дата звернення 9 лютий 2020].
256. Rozanov, A., 2015. Public pension fund management: best practice and international experience. *Asian Economic Policy Review*. № 10. p. 275–295.
257. Stańko, D., 2015. The Concept of Target Retirement Income: Supervisory Challenges, *IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision*, No.25. p. 1-39.
258. Szczur, M.A., 2016. The Pension System in Canada: A Success to Follow? *Old-Age Pension Systems Outside Europe*. №1, p. 16-25.
259. Taxation Trends in the European Union – Data for the EU Member States, 2011. *Iceland and Norway. Luxembourg, “Publications Office of the European Union”*, p. 422.

260. Thaler, R.H., and Benartzi, S., 2004. Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving, *Journal of Political Economy*. vol. 112, no. 1.

261. The OECD Roadmap for the Good Design of Defined Contribution Pension Plans, 2012. [online]. Доступно: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/50582753.pdf> . [Дата звернення 27 лютий 2020].

262. VOGEL, E., LUDWIG, A., BÖRSCH-SUPAN, A., 2017. Aging and pension reform: extending the retirement age and human capital formation. *Journal of Pension Economics & Finance* , Vol. 16 , Is. 1, pp. 81 – 107.

263. Wagner, H., 2005. Pension Reform in the New EU Member States: Will a Three-Pillar Pension System Work?, *Eastern European Economics*, 43:4, p. 27-51.

264. Wang, P., Zhang, M., Shand, R., and Howell, K., 2014. Retirement, Pension Systems and Models of Pension Systems. [online]. Доступно: <https://ssrn.com/abstract=2476907>. [Дата звернення 5 квітень 2020].

265. World Labour Report 2000: Income Security and Social Protection in a Changing World, 2000, ILO, Geneva. [online]. Доступно: <https://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/wlrblurb.htm>. [Дата звернення 28 лютий 2020].

266. World Social Protection Report 2017-19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals, 2017, ILO, Geneva. [online]. Доступно: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_604882/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm) [Дата звернення 28 лютий 2020].

267. Zhayvoronok, I., Chernyakhivska, V., Bilyk, O., Charkina, A., Farynovych, I., 2020. Strategy for improving the quality of life in countries with economies in transition. *International Association of Engineering and Management Education (IAEME)*, pp. 523-531.

## ДОДАТКИ

**Визначення термінів «пенсійна система», «пенсійне забезпечення»,  
«державне регулювання»**

Джерело	Визначення терміну
1	2
«Розробка пенсійної програми в системі соціально спрямованої діяльності організацій». Соціологія. Економіка. Політика. (Беринцева І.Н.)	Пенсійне забезпечення - система соціально-політичних та економічних відносин у межах проведеної державою соціальної політики, що забезпечує соціальний захист громадян, які не мають можливості продовжувати свою трудову діяльність.
Порівняльна характеристика світових систем пенсійного забезпечення і страхування. (Ріппа М.Б.)	Пенсійне забезпечення - сукупність економічних відносин з приводу виробництва і розподілу в грошовій формі частини новоствореного продукту, необхідного для задоволення потреб працездатних категорій суспільства
Аналіз закономірностей пенсійного забезпечення за кордоном та визначення стану пенсійної системи. (Ерошенков С.Г.)	Пенсійне забезпечення - Грошова форма матеріального забезпечення для людей, які стають непрацездатними з різних причин
Пенсійне забезпечення в Україні: історичний аспект (Надточій Б.)	Пенсійне забезпечення – це державна система правових, організаційно-адміністративних та економічних заходів щодо захисту громадян унаслідок настання старості, інвалідності або втрати годувальника. За допомогою цієї системи саме забезпечуються (а не встановлюються) умови обчислення й виплати пенсій залежно від зроблених у період трудової діяльності обов’язкових чи добровільних пенсійних внесків.
Міжнародний досвід організації фінансового механізму пенсійних (Харлашин Ф.О.)	Пенсійна система - сукупність правових і фінансових відносин, а також, організаційних заходів, метою яких є зниження рівня бідності, матеріальне забезпечення громадян у випадку втрати постійного доходу внаслідок втрати працездатності при досягненні похилого віку, а також, в інших, визначених законом, випадках.
Трансформація фінансових механізмів державного управління пенсійною системою в Україні (Толуб’як В.С.)	Пенсійна система - механізм забезпечення гарантованого та стабільного рівня життя людей похилого віку та осіб, які втратили працездатність.
Енциклопедичний словник з державного управління (Мороз В.)	Державне регулювання – сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів впливу, що застосовуються органами державного управління для впорядкування системи суспільно-економічних відносин з метою стабілізації і пристосування існуючої суспільно-політичної системи до умов, що змінюються

**Основні показники функціонування державних розподільчих та накопичувальних пенсійних систем в розвинених країнах світу**

Показник	Німеччина	Англія	Канада	Франція	Швеція	Норвегія	США	Японія
Пенсійний вік, років.	67	60-65	60	65-67	64,5	67	67	65
Мінімальний трудовий стаж	35	35	-	40	-	40	-	15
Кількість рівнів пенсійного забезпечення	3	3	3	2	3	3	3	2
Середня Заробітна плата до сплати податків, дол. США	2150	2640	1953	1150	2712	3515	2472	3028
Середня пенсія в місяць, дол. США	1200-1400	801	934	945	1740	2290	1100-1200	1500
Валовий пенсійний коефіцієнт заміщення, %.	38	22	41	61	56	45	38	35
Чистий пенсійний коефіцієнт заміщення, %	51	29	53	75	55	49	49	40

Сформовано автором на основі таких джерел: Béland D. Federalism and the politics of the Canada and Quebec Pension Plans / D. Béland, K. Weaver. // Journal of International and Comparative Social Policy. – 2019. – №35. – С. 25–40. 2. Objectives and challenges in the implementation of a universal pension system in France [Електронний ресурс] // OECD Economics Department Working Papers. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/objectives-and-challenges-in-the-implementation-of-a-universal-pension-system-in-france\\_5a476f15-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/objectives-and-challenges-in-the-implementation-of-a-universal-pension-system-in-france_5a476f15-en). 3. Lassila J. Pension Funds and Risk-sharing in the Finnish Earnings-related Pension System / J. Lassila, T. Valkonen. // ETLA Raportit Reports. – 2019. – №90. – С. 15. 4. Lee R. Overview on Heterogeneity in Longevity and Pension Schemes / R. Lee, M. Sanchez-Romero. // Social Protection and Labor Discussion Papers. – 2019. – С. 5–7. 5. They want to raise the retirement age to 70 years in Japan [Електронний ресурс] // ZN.UA. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: [https://dt.ua/WORLD/v-yaponiyi-hochut-pidvischiti-pensiyiniy-vik-287550\\_.html](https://dt.ua/WORLD/v-yaponiyi-hochut-pidvischiti-pensiyiniy-vik-287550_.html). 6. Gross pension replacement rates [Електронний ресурс] // OECD: DATA. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://data.oecd.org/pension/gross-pension-replacement-rates.htm#indicator-chart>.

**Плата за послуги, яку отримують найбільші НПФ в Україні**

	Пенсійний фонд	Витрати на адміністрування, %	Винагорода за надання послуг з управління активами, %	Загальний розмір витрат на оплату послуг	
				% від активів в управлінні	На кожного учасника, грн
1.	Корпоративний НПФ НБУ	0	0	0,24	215
2.	Недержавний корпоративний пенсійний фонд ВАТ «Укресімбанк»	0,17	0,56	0,94	314
3.	Відкритий НПФ «Емерит-Україна»	1,8	2,02	3,99	79
4.	Відкритий пенсійний фонд «ПриватФонд»	2,41	1,69	4,3	95
5.	ВПФ «ОТП Пенсія»	1,55	2,94	4,91	147
6.	ВПФ «Фармацевтичний»	1,19	2,97	4,44	3075
7.	ППФ Незалежної галузевої профспілки енергетиків України	2,15	2,77	5,66	262
8.	Відкритий НПФ «Всі»	2,08	3,41	6,28	67
9.	Відкритий НПФ «Династія»	1,27	1,21	2,89	28
10.	Відкритий НПФ «Україна»	0,36	4,44	5,04	568
11.	Відкритий НПФ «Український пенсійний фонд»	3,46	0,49	4,77	4171
12.	НТ ВНПФ «Соціальний стандарт»	1,57	2,21	4,41	339

*\*Сформовано автором на основі річних звітів НПФ та даних ДКЗЦПіФР*

**Середня очікувана тривалість життя при досягненні віку  
60 років за статтю в 2000-2019 роках**

Роки	Обидві статі	Чоловіки	Жінки
2000	16,79	14,03	18,87
2001	16,94	14,17	19,02
2002'	17,27	14,39	19,46
2003'	17,18	14,30	19,39
2004'	17,22	14,31	19,45
2005'	17,21	14,22	19,51
2006'	17,25	14,26	19,55
2007'	17,45	14,45	19,75
2008'	17,60	14,57	19,91
2009'	17,87	14,86	20,13
2010'	18,09	15,16	20,29
2011	18,26	15,37	20,38
2012	18,36	15,42	20,53
2013	18,45	15,50	20,63
2014	18,53	15,58	20,71
2015	18,23	15,20	20,50
2016	18,34	15,31	20,61
2017	18,58	15,54	20,83
2018	18,52	15,44	20,84
2019	18,67	15,54	21,00

*\*Сформовано автором на основі річних звітів Державної служби статистики України*



002621



УКРАЇНА

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

вул. С. Бандери, 12, Львів, 79013, тел. (380-32) 237-49-93, 258-27-58, факс: (380-32) 258-26-80  
 ел. пошта: [coffice@lpnu.ua](mailto:coffice@lpnu.ua), інтернет: [www.lp.edu.ua](http://www.lp.edu.ua)

06.03.2021 № 67-01-439

на № \_\_\_\_\_

До спеціалізованої вченої ради  
 Національного університету «Львівська політехніка»

**Довідка**

**про впровадження у навчальному процесі результатів  
 дисертаційної роботи Жайворонка Іллі Романовича на тему:  
 «Державне регулювання системи пенсійного забезпечення»**

Основні положення та результати дисертаційної роботи асистента кафедри менеджменту організацій Жайворонка Іллі Романовича на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук були впроваджені у навчальний процес Національного університету «Львівська політехніка» та застосовуються під час викладання дисциплін «Фінансове управління інноваційним підприємством» та «Економіка електронного бізнесу» для студентів за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Зокрема, у навчальному процесі використовуються запропоновані Жайворонком І.Р. положення щодо оцінювання роботи недержавних пенсійних фондів для формування пенсійних накопичень працівників інноваційних підприємств (дисципліна «Фінансове управління інноваційним підприємством», тема 3 «Фінансове середовище інноваційного підприємства») та процедура аналізу ринку цінних паперів (дисципліна «Економіка електронного бізнесу», лабораторна робота 3 «Фундаментальний аналіз фінансових ринків як складова електронного бізнесу»).

Проректор з науково-педагогічної роботи  
 Національного університету «Львівська політехніка»  
 к.т.н., доцент



Давидчак О.Р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з наукової роботи  
 Національного університету  
 «Львівська політехніка»  
 д.т.н. Демидов І.В.  
 02 2021 р.

## АКТ

**про використання результатів дослідження асистента кафедри менеджменту організації Жайворонка Іллі Романовича при виконанні науково-дослідної роботи кафедри менеджменту організації Національного університету «Львівська Політехніка» за темою «Управління стабільністю фінансово-господарських систем» (номер державної реєстрації 0120U102720)**

Комісія у складі голови – начальника НДЧ, д.т.н. Небесного Р.В., завідувача відділу науково-організаційного супроводу наукових досліджень, к.т.н. Лазько Г.В., завідувач кафедри менеджменту організації д.е.н. Карий О.І. та заступника начальника планово-фінансового відділу Чулой Т.М. цим актом підтверджують, що результати дослідження асистента кафедри менеджменту організації Національного університету «Львівська політехніка» Жайворонка Іллі Романовича використані при виконанні науково-дослідної роботи кафедри менеджменту організації Національного університету «Львівська політехніка» за темою: «Управління стабільністю фінансово-господарських систем» (номер державної реєстрації 0120U102720), у 2020 р. при написанні Розділу 3 «Управління стабільністю накопичувальної та розподільчих пенсійних підсистем», підрозділу 3.1 «Удосконалення фінансово-господарської діяльності недержавних пенсійних фондів в рамках запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми в Україні».

Зокрема, Жайворонком І.Р. в межах дослідження удосконалено схему функціонування обов'язкової накопичувальної пенсійної підсистеми, яка ґрунтується на передачі накопичувальних пенсійних програм індивідів пенсійним фондом України недержавним пенсійним фондам на основі аукціонних торгів з урахуванням частки внесків працівника, періоду накопичення, рівня прибутковості від інвестиційної діяльності та періоду здійснення виплат пенсійних накопичень, що дозволить забезпечити повноцінне функціонування трирівневої пенсійної системи.

**Голова комісії:**  
 Начальник НДЧ,  
 д.т.н., ст. досл.

Р.В. Небесний

**Члени комісії:**  
 Зав. Відділу науково-організаційного  
 Супроводу наукових досліджень  
 к.т.н.

Г.В. Лазько

Заст. нач. Відділу ПВФ

Т.М. Чулой

Зав. кафедри менеджменту організації,  
 д.е.н., проф.

О.І. Карий

№ ~~147~~ від 18 01 2021 р.

Довідка до спеціалізованої вченої ради Д.35.052.03  
Національного університету «Львівська політехніка»

### ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи

Жайворонка Іллі Романовича

на тему «Державне регулювання системи пенсійного забезпечення»

на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

за спеціальністю 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством»

Положення щодо державного регулювання системи пенсійного забезпечення, які розроблені у дисертаційній роботі Жайворонка І.Р., розглянуто та визнано доцільними для використання при підготовці аналітичних матеріалів у роботі Комунального закладу Львівської обласної ради центр моніторингу соціальних програм та контролю за призначенням і виплатою допомог для формування базових положень щодо запровадження системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування.

У рамках дисертаційного дослідження дисертантом розроблено схему функціонування накопичувального елементу другого рівня пенсійної системи, яка представляє собою етапи через які проходять пенсійні відрахування працюючих громадян в процесі їх нагромадження, інвестування, отримання прибутку та виплаті пенсійних накопичень в похилому віці.

Дисертантом розроблено рекомендації для вирішення проблеми дефіциту бюджету Пенсійного фонду України, шляхом зміни пенсійного віку, норми відрахувань в рамках сплати єдиного соціального внеску для фізичних осіб – підприємців та розміру відрахувань працюючим пенсіонерам.

Довідка видана для подання до Вченої ради за місцем захисту дисертації як підтвердження використання результатів наукового дослідження.

Начальник Комунального закладу  
Львівської обласної ради Центр моніторингу  
соціальних програм та контролю  
за призначенням і виплатою допомог



Корнат А.В.

№ 19/21 від 11 січня 2021 р.

Довідка до спеціалізованої вченої ради Д.35.052.03  
Національного університету «Львівська політехніка»

### ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи

Жайворонка Іллі Романовича

на тему «Державне регулювання системи пенсійного забезпечення»

на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

за спеціальністю 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством»

Положення щодо державного регулювання системи пенсійного забезпечення, які розроблені у дисертаційній роботі Жайворонка І.Р., розглянуто та визнано доцільними для використання при підготовці аналітичних матеріалів у роботі Яворівської державної податкової інспекції Головного управління ДПС у Львівській області для формування базових положень щодо забезпечення незалежності системи загальнообов'язкового розподільчого пенсійного забезпечення.

У рамках дисертаційного дослідження дисертантом розроблено рекомендації для вирішення проблеми дефіциту бюджету Пенсійного фонду України, шляхом зміни розміру відрахувань єдиного соціального внеску працюючими пенсіонерами та фізичним особам – підприємцям, а також зміни віку виходу громадян на пенсію.

Дисертантом розроблено рекомендації для вирішення проблеми функціонування добровільної накопичувальної пенсійної підсистеми. Запропоновано змінити структуру інвестиційного портфеля недержавних пенсійних фондів та частку виплат їх адміністраторам і компаніям з управління активами.

Довідка видана для подання до Вченої ради за місцем захисту дисертації як підтвердження використання результатів наукового дослідження.

Начальник Яворівської Д  
ГУ ДПС у Львівській області



Шот П.В.

№ 35-16-246 від 04.11.2020 р.

Довідка до спеціалізованої вченої ради Д.35.052.03  
Національного університету «Львівська політехніка»

## ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційної роботи

Жайворонка Іллі Романовича

на тему «Державне регулювання системи пенсійного забезпечення»

на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

за спеціальністю 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством»

Цією довідкою підтверджується впровадження розробок дисертаційної роботи асистента кафедри менеджменту організацій Національного університету «Львівська політехніка» Жайворонка Іллі Романовича у діяльності Львівського комунального підприємства «Транспортна фірма «Львівспецкомунтранс». До впровадження прийнято стратегічні цілі та завдання в рамках державного регулювання підсистемою добровільного недержавного пенсійного забезпечення.

У роботі Львівського комунального підприємства «Транспортна фірма «Львівспецкомунтранс» використовуються наукові розробки, викладені та обгрунтовані в дисертаційній роботі, які полягають у аналізуванні функціонування добровільної накопичувальної пенсійної підсистеми і надають практичні рекомендації у виборі недержавних пенсійних фондів з метою формування додаткових пенсійних накопичень для працівників підприємства.

Впровадження розроблених Жайворонком І.Р. рекомендацій дозволяє підвищити ефективність державного регулювання системи пенсійного забезпечення та стимулювати розвиток національної економіки.

Директор Львівського  
комунального підприємства

«Транспортна фірма «Львівспецкомунтранс»



Т.М. Стефанишин

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Публікації у наукових фахових виданнях України (всі включені до міжнародних наукометричних баз).

1. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2019. Аналізування фондових індексів як основних показників розвитку ринку цінних паперів окремих економік світу. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: «Проблеми економіки та управління», вип. 6, № 3, с. 44-50. (Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar, ResearchBib, IndexCopernicus™ (IC), Ulrich's Periodicals Directory). (Особистий внесок автора: проведено аналізування фондових індексів найбільших світових бірж з індексом національної біржі UX).

2. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2019. Особливості побудови і функціонування пенсійних систем в розвинених країнах світу. *Журнал "Інвестиції: практика та досвід"*, № 24, с. 106 – 113. (Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar, IndexCopernicus™ (IC)). (Особистий внесок автора: виявлено можливі сценарії розвитку системи пенсійного забезпечення, розраховано динаміку середньої пенсії та середньої заробітної плати скоригованої на курс долара США).

3. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2020. Пенсійна система як складова частина соціального захисту населення у життєзабезпеченні держави. *Журнал "Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. Серія: *Економіка і управління*", Том 31 (70), № 2, с. 113-118. (Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar, IndexCopernicus™ (IC)). (Особистий внесок автора: проведено критичний огляд програм пенсійного забезпечення по старості за видами програм і виплат у країнах світу на основі даних ООН за власними сформованими критеріями).

4. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2020. Організаційні проблеми функціонування накопичувальних та розподільчої пенсійних підсистем в

Україні. Збірник наукових праць "Економічний простір". Рубрика збірника «Економіка та управління національним господарством». (Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar, IndexCopernicus™ (IC)). (Особистий внесок автора: зведено основні моделі управління накопичувальними пенсійними фондами, проведено аналізування функціонування кожної підсистеми пенсійного забезпечення в Україні).

5. Жайворонок, І.Р., Вовчак О.Д., Гальків, Л.І., Кулініч, Т.В., 2020. Формування фінансово стабільної пенсійної системи в Україні: виклики, передумови, критерії, заходи. Збірник наукових праць "Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики". Рубрика збірника «Економіко-теоретичні аспекти розвитку фінансово-кредитних систем». (Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar, IndexCopernicus™ (IC)). (Особистий внесок автора: представлено цілі розробки комплексу заходів із удосконалення діючої української пенсійної системи).

2. Публікація в науковому періодичному виданні іншої держави, яку включено до міжнародних наукометричних баз

6. Zhaiyvoronok, I., Chernyahivska, V., Bilyk, O., Charkina, A., Farynovych, I., 2020. Strategy for improving the quality of life in countries with economies in transition. *International Association of Engineering and Management Education (IAEME)*, pp. 523-531. (Міжнародна представленість та індексація журналу: Google Scholar, SCOPUS Indexed Journals, PublicationsList.org, Academia.edu Search, Mendeley, Jour Informatics, CiteSeerx, Docstoc, IndexCopernicus™ (IC), ResearchGate, Journal Impact Factor (JIF), JournalTOCs, ResearchBib, AcademicKeys.com, Open Academic Journals Index (OAJI), The Electronic Journals Library, EBSCO's, Epernicus / Network, The Internet Archive, Social Science Research Network (SSRN), Genamics JournalSeek, J-Gate, arXiv, DocSlide, Gale, OALib, Universal Impact Factor {UIF}). (Особистий внесок автора: виканоно аналізування динаміки індексу щастя населення на основі даних World Happiness Report).

### 3. Опубліковані праці апробаційного характеру

7. Zhayvoronok, I., Kulinich, T., 2013. Prospect of Ukrainian large enterprises investments growth due the program for development of pension funds' elaborating. III Міжнародна конференція молодих вчених EM-2013 «Економіка і менеджмент». Львів, Україна, 21-23 листопада 2013 р. *(Особистий внесок автора: доведено позитивний розвитку недержавних пенсійних фондів на великі українські підприємства).*

8. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2016. Створення стабільного пасивного доходу населення шляхом розвитку біржових посередників в Україні. VI міжнародна науково-практична конференція. Управління інноваційним процесом в Україні: економічні, соціальні та політичні трансформації. Львів, Україна, 19-21 травня 2016 р. Львів: Видавництво Львівської політехніки, *(Особистий внесок автора: представлено, як інвестиції у фондовий ринок вплинуть на доходи домогосподарств).*

9. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2017. Нові проекти економічного розвитку України з урахуванням геополітичних змін у східній Європі. Економічна політика та механізми господарювання: сучасний стан, ефективність, перспективи: Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених. Київ, Україна, 31 березня 2017 р. Київ: Аналітичний центр «Нова Економіка», *(Особистий внесок автора: Визначено геополітичну перспективу створення Балто-Чорноморського нафтового колектору).*

10. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2016. Ф'ючерсний контракт за парою «долар США – гривня» як інструмент захисту від сукупності валютних ризиків для великих вітчизняних підприємств. Управління економічними процесами на макро- і мікрорівні: проблеми та перспективи вирішення: II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція молодих вчених, Львів, Україна, 14–15 квітня 2016 р. Львів: Видавництво Львівської політехніки, *(Особистий внесок автора: обґрунтовано переваги використання інструментів фондового ринку у діяльності великих підприємств).*



11. Жайворонок, І.Р., Кулініч, Т.В., 2017. Роль і значимість розвитку хедж фондів у національній економіці України. Таврійські економічні наукові читання: Міжнародна науково-практична конференція, Київ, Україна, 10-11 лютого 2017 р. Київ: Видавничий дім «Гельветика». *(Особистий внесок автора: представлено сутність діяльності хедж фондів )*.

## АПРОБАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

№ з/п	Типи конференцій	Назва конференції	Місце і дата проведення	Тип участі
1	2	3	4	5
1	<i>III Міжнародна конференція молодих вчених ЕМ-2013</i>	<i>Економіка і менеджмент</i>	Львів, 21-23 листопада 2013 р.	очна
2	<i>VI міжнародна науково-практична конференція.</i>	<i>Управління інноваційним процесом в Україні: економічні, соціальні та політичні трансформації.</i>	Львів, 19-21 травня 2016 р.	очна
3	<i>Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених.</i>	<i>Економічна політика та механізми господарювання: сучасний стан, ефективність, перспективи</i>	Київ, 31 березня 2017 р.	заочна
4	<i>II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція молодих вчених</i>	<i>Управління економічними процесами на макро- і мікрорівні: проблеми та перспективи вирішення</i>	Львів, 14–15 квітня 2016 р.	очна
5	<i>Міжнародна науково-практична конференція</i>	<i>Таврійські економічні наукові читання</i>	Київ, 10-11 лютого 2017 р.	заочна