

На початку квітня 2021 року прем'єр-міністр Денис Шмигаль пообіцяв запровадити таку систему до кінця 2021 року. Хоча ще в травні 2020 року він запевняв українців про реалістичність запуску накопичувальної ланки з 1 січня 2021 року. Історія свідчить, що майже кожен уряд обіцяв провести пенсійну реформу, але жоден цього не зробив. Так триває вже 18 років – саме стільки діє закон, який передбачає існування накопичувального рівня пенсійного забезпечення.

В статті автор розмірковує над причинами, що заважають владі провести реформу, завдяки якій кожен українець у старості отримуватиме гідну пенсію.

Ключові слова: Пенсійна система, пенсійна реформа, рівні пенсійної системи, накопичувальна пенсійна система.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Пенсійна система України – сукупність створених в державі правових, економічних, організаційних інститутів і норм, метою яких є надання громадянам матеріального забезпечення у вигляді пенсії [1]. З прийняттям Закону України «Про Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [1] з 2004 року розпочалася реалізація системної реформи пенсійного страхування, яка триває і дотепер.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті: проаналізувати сучасний стан та проблеми що спіткають пенсійну реформу на шляху її реалізації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно з цим законом, система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів:

– перший рівень – це солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності та субсидування, в якій усі кошти, що перераховуються підприємствами до Пенсійного фонду України, одразу ж виплачуються нинішнім пенсіонерам.

– другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Частина обов'язкових пен-

сійних відрахувань (до 7 % від заробітної плати працівника) буде спрямована на персональні рахунки громадян. Ці кошти будуть інвестуватися в українську економіку, а інвестиційний дохід збільшуватиме розмір майбутніх пенсійних виплат. На жаль цей рівень в державі ще не діє.

– третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення [1, с. 17].

Солідарна система пенсійного страхування побудована на засадах субсидування та солідарності, основними характеристиками якої є демографічний динамізм населення, загальнообов'язковість та право на одержання пенсії кожним громадянином України. При цьому, це може бути довічна солідарна пенсія, або ж одноразова виплата.

З одного боку, система є фінансово стійкою, що відображається співвідношенням між платниками пенсійних внесків та чисельністю пенсіонерів, і це забезпечує основу формування пенсійних систем багатьох країн світу. А з іншого – присутність стримувального характеру, оскільки наявна велика кількість пільговиків.

Серед проблем першого рівня пенсійної системи України можна виділити такі:

– соціальні: демографічні показники суспільного розвитку – значна частка осіб передпенсійного та пенсійного віку, ранній вік виходу на пенсійне забезпечення населення, присутність великої кількості пільговиків;

– економічні: безробіття, зростання цін на споживчі товари, залежність пенсійної виплати від середньої заробітної плати;

– фінансові: зростання видатків з державного бюджету, що пов'язано із демографічною ситуацією. Як наслідок – дефіцит пенсійного фонду [2].

В Україні система пенсійного забезпечення перебуває на стадії трансформації. Перехід до ринкової економіки виявив неспроможність забезпечити достатні і надійні виплати пенсіонерам,

використовуючи однорівневу модель державного пенсійного страхування. А вже нині середній розмір пенсії становить 30–35 % від середньої заробітної плати [3].

Реформування пенсійної системи в повоєнний період має за мету збільшити величину пенсії до 65 % від середньої заробітної плати. Організація пенсійного забезпечення, яка відповідає вимогам ринкової економіки – напевно, одна із найважливіших задач, яку необхідно вирішити владі в соціальній сфері.

У промислово розвинутих країнах використовується багаторівневе пенсійне обслуговування, яке охоплює солідарну систему, обов'язкове накопичення та добровільне формування пенсійних коштів. Така структура має сприяти забезпеченню обов'язкового прожиткового мінімуму всім пенсіонерам, а також запровадженню гарантованих механізмів, за допомогою яких громадяни зможуть заощаджувати кошти на старість [4, с. 342].

Діюча сьогодні в Україні пенсійна система не виконує свого головного завдання, оскільки розмір пенсії здебільшого не дає можливості підтримувати мінімальний рівень життєдіяльності. Основними причинами незадовільного функціонування пенсійного забезпечення в державі є: складна демографічна ситуація, неспроможність існуючої солідарної системи забезпечити достатній рівень життя пенсіонерів, економічний стан держави, низький рівень заробітної плати та «тінізація» виплат працівникам.

Слід відзначити, що в Україні історично склалась однорівнева схема пенсійного забезпечення на засадах солідарності поколінь, яка певним чином узгоджувалася з командно-адміністративною системою. За ринкових умов вона не забезпечує громадянам адекватного заміщення пенсією заробітку, втраченого ними у зв'язку із старістю та запобігання бідності серед людей похилого віку.

Внаслідок цього діючою пенсійною системою незадоволені як платники пенсійних внесків, так і переважна більшість пенсіонерів. Також, діюча солідарна система пенсійного забезпечення є соціально несправедливою – у першу чергу і найбільшою мірою стосовно найбідніших верств населення. Тому, потрібно як найшвидше реформувати нинішню пенсійну систему в Україні.

Дана пенсійна реформа передбачає забезпечити справедливую систему розподілу пенсійних коштів. Створити для людей можливість накопичувати максимальний розмір пенсії, виходячи із власних доходів. Стабілізувати пенсійну систему та гарантувати виплати пенсій на довгострокову перспективу. Ліквідувати надмірний розрив у розмірах пенсій із солідарної системи.

Одним із нововведень є створення накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка базується на засадах накопичення коштів на індивідуальних пенсійних рахунках та передбачає механізм їх успадкування.

Така система пенсійного страхування дозволить урізноманітнити джерела отримання особою доходів у старості і залучити додаткові інвестиції в економіку держави.

Після збалансування бюджету Пенсійного фонду України передбачається розпочати перерахування страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду. Розмір страхового внеску на дату впровадження системи складатиме 2 % заробітної плати із подальшим його щорічним підвищенням на один відсоток до 7 %.

За даними Пенсійного фонду, в Україні станом на 01 травня 2022 року на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 10 775,4 тис. пенсіонерів, що на 65,7 тис. осіб менше, ніж на 01 січня 2022 року (див. рис.1 [5]).

Протягом I півріччя 2022 року: забезпечено виплату пенсій 10,8 млн громадян; середній розмір пенсії зріс на 445 ,92 грн (11,2 %) з 3 991,53 грн на 01.01.2022 до 4 437,45 грн на 01.05.2022.

Розподіл пенсіонерів за видами призначених пенсій та їх розмірами наведений на рис. 2. (див. рис.2) [5].

Пенсійним фондом України станом на 15 травня поточного року виплачено пенсій, грошових допомог на суму 15,6 млн грн.

Однак не вистачає цих коштів для здійснення оплати пенсій в Україні. В довоєнний час щороку понад третину надходжень ПФ становили доплати з держбюджету, у 2021 році – понад 38 млрд грн (див. рис. 3).

Хоча частина грошей з цієї суми – це виплати держслужбовцям, інша частина – чистий дефіцит коштів

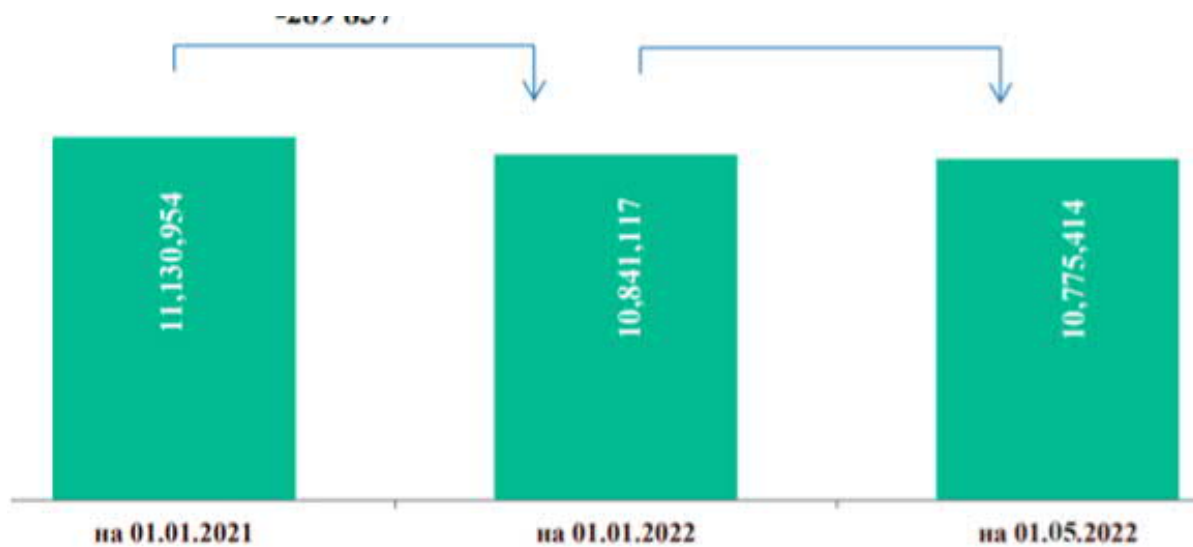
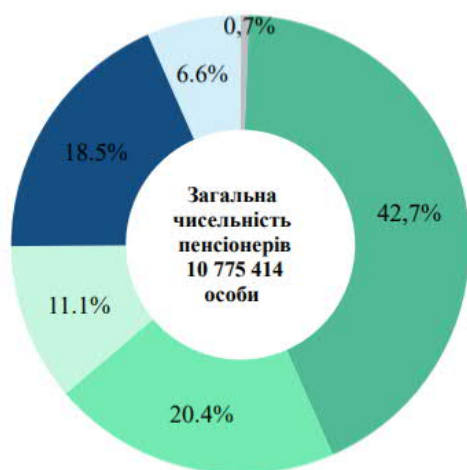


Рис. 1. Динаміка чисельності пенсіонерів на 01 липня 2022 року.



Розмір пенсійної виплати, грн	Чисельність пенсіонерів усіх категорій, осіб	Питома вага в загальній чисельності	Середній розмір пенсійної виплати, грн
понад 10 000	707 536	6,6%	14 417,62
від 5 001 до 10 000	1 993 275	18,5%	6 764,64
від 4 001 до 5 000	1 193 132	11,1%	4 449,43
від 3 001 до 4 000	2 195 624	20,4%	3 482,66
від 2 001 до 3 000	4 614 738	42,7%	2 403,42
до 2 000	71 109	0,7%	1 182,35

Рис. 2. Розмір пенсій за розподілом пенсіонерів
 Джерело: [5]

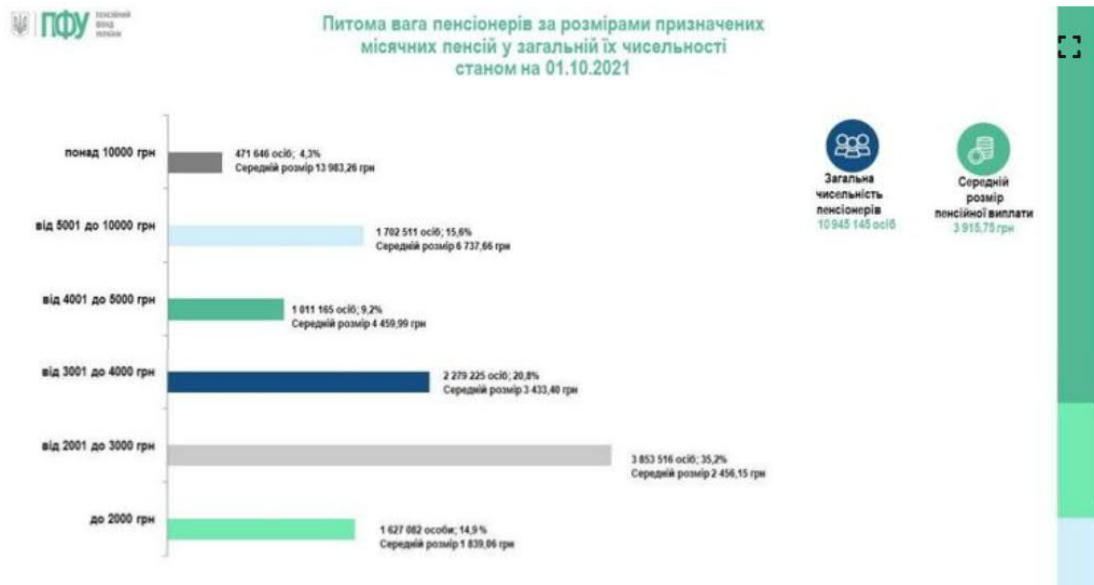


Рис. 3. Питома вага пенсіонерів за розмірами призначених пенсійних виплат станом на 01 квітня 2021 року.

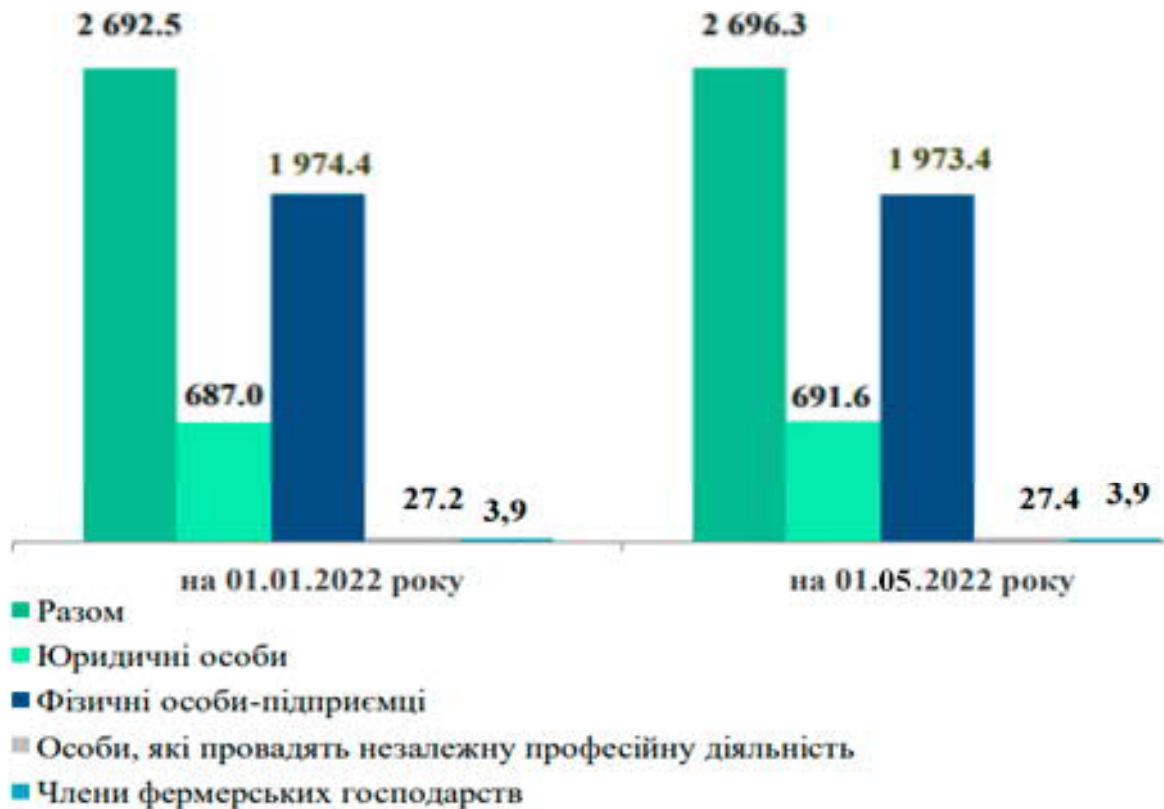


Рис. 4. Динаміка руху платників єдиного внеску загального страхування
Джерело: [6].

Таким чином, за даними Державної податкової служби України протягом I півріччя 2022 року на 3,8 тис. збільшилася кількість юридичних осіб – платників єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування (далі – єдиний внесок); легалізовано 16,9 тис. робочих місць, внаслідок чого залучено додатково 26,4 млн грн єдиного внеску [6].

Українці загалом розуміють, у якому стані перебуває пенсійна система. Так, половина респондентів очікують, що їхні доходи на пенсії скоротяться в кілька разів. Підтвердженням є результати опитування, проведене компанією «CASE Україна» у 2020 році [7], що свідчить, дві третини опитаних переконані, що їх пенсією має забезпечувати держава. Проте 26 % з тих, хто сподівається на державну пенсію, хотіли б зараз менше платити до Пенсійного фонду та заощаджувати ці гроші самостійно. Отже, ідея накопичувальної пенсії не чужда значній кількості українців.

Чарівної пігулки, щоб зробити систему стійкою, а пенсіонерів – забезпеченими, немає. Проте зрозуміло, що лише солідарна ланка не може довго забезпечувати виплату пенсій. Зараз майже 40 % пенсіонерів отримують 2-3 тис грн. Ще 16 % живуть на менш ніж 2 тис грн, а 19 % отримують від держави 3-4 тис грн.

За прогнозом ООН, населення України до 2050 року скоротиться майже на 20 %, зокрема, через меншу народжуваність та міграцію молоді. Пенсіонерів більшатиме, а молоді, що зароблятиме їм на пенсії, ставатиме менше. Аби пенсії хоча б не меншали, доведеться збільшувати податкове навантаження.

Отже, логічними виглядають пошуки нових способів заощаджування на старість. Обов’язкове накопичення під наглядом держави – один з них [8].

Єдиного бачення, як запроваджувати другий пенсійний рівень, немає. Уряд пропонує заощаджувати 2 % від нинішнього ЄСВ і 2 % – від податку на доходи фізичних осіб. Зараз роботодавець сплачує мінімум (22 % ЄСВ на мінімальну заробітну плату), а з працівника вираховують 18 % ПДФО.

Інший варіант внесли на розгляд парламенту четверо депутатів із «Слуги народу». Вони пропонують, щоби на накопичення йшло щонайменше 3 % від поточної заробітної плати:

- 2 % сплачуватиме роботодавець;
- 1 % – працівник, який може платити й більше.

Цей законопроект уже включили до порядку денного парламенту. Він проходив обговорення в профільних комітетах. Зрештою, і обов'язкові, і добровільні накопичення обмежені сталістю економіки, довірою до державних інституцій та розвитком ринку цінних паперів в Україні.

Розглянемо ризики, які виникають у запровадженні другої ланки реформи пенсійної системи:

По-перше, будь-яка пенсійна реформа не приносить політичних дивідендів. У «Реанімаційному пакеті реформ» зазначають, що зміна пенсійних систем – це виклик для урядів, адже реформа стосується великої частини політично активних людей. Більшість урядів світу, які впроваджували пенсійні реформи, на наступних виборах втрачали підтримку електорату. Винятком була лише Велика Британія, де кабінет «залізної леді» Маргарет Тетчер після змін у пенсійній системі зазнав поразки, й переобирався [8].

По-друге, запровадження накопичувального рівня може загрожувати макрофінансовій стабільності. Якщо частину коштів «перекласти» із солідарної системи на накопичувальні рахунки, дефіцит ПФ доведеться чимось перекривати. Якщо це зробити за кошти державного бюджету, тобто інших податків, залишиться менше грошей на фінансування інших видатків. Якщо ж шляхом запозичень – виросте державний борг та відповідно збільшиться витрати на його обслуговування. В умовах воєнних дій цей крок неможливо здійснити. Тому всі сподівання, що в трансформаційний повоєнний період уряд піде на такі ризики й суспільство погодиться на ці непопулярні рішення.

Говорячи про успіх накопичувальної пенсійної системи, зазвичай згадують знамениту Чилійську систему, запроваджену 1981 року. Країна зробила ставку на обов'язкові накопичувальні внески (10 % від зарплати), якими управляли приватні пенсійні фонди. Згодом цю модель запровадили понад 30 інших країн світу. Проте виявилось, що в пенсійній системі брали участь лише близько 20 % населення – ті, хто працювали офіційно. Велика частина

працівників не робили пенсійних внесків, а ті, хто їх робили, отримували значно нижчі пенсії, ніж сподівалися. Зокрема – через високу інфляцію протягом 1980-1990-х років [9].

Отже, 2008 року в Чилі запровадили солідарну складову пенсійної системи, щоб забезпечити тих, хто не брав участі в накопичувальних фондах [9]. Ба більше, зараз через пандемію коронавірусу чилійські депутати дозволили громадянам знімати до 10 % своїх накопичень з пенсійних фондів. Це може загрожувати стабільності цих фондів.

Реформа пенсійної системи в Чилі має як позитивні так і негативні наслідки. Реформована система посилила фінансову дисципліну, сприяла накопиченням, а також розширила і поглибила фінансові ринки і, таким чином, сприяла росту чилійської економіки в 1980-і роки.

Проте, по-перше, оскільки вона базується на принципі установлених заздалегідь внесків, ризик по сумах, що перевищує мінімальний рівень пенсії, цілком лягає на самого робітника.

По-друге, вона індивідуалістична, через відсутність перерозподілу як усередині одного покоління, так і між різними поколіннями.

По-третє, існують недоліки в охопленні платників внесків, що виникають через несплату внесків.

Позитивним є гарантія державою витрат на пенсії літнім громадянам, які не перейшли на нову систему, витрат на тимчасові внески для робітників, які щойно перейшли на нову систему, витрат на випуск індексованих облігацій і гарантія мінімальної пенсії, що допомагає захистити вкладників від наслідків неефективної роботи вибраного ними фонду, а пенсіонерів – від банкрутства страхової компанії.

По-третє, існує проблема, що пов'язана з детінізацією заробітної плати та легалізацією доходів платників податків. За даними Державної служби статистики України у 2021 році 3,0 млн осіб або кожен четвертий працівник працював без оформлення трудових відносин. Найбільше таких працівників у сільському господарстві (45,8 %), будівництві (16,8 %), торгівлі (15,3 %), промисловості (6,0 %) та транспорті (4,4 %).

Пенсійний фонд України постійно здійснює моніторинг відомостей реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного страхування (далі – Реєстр застрахованих осіб) щодо виявлення ознак використання праці неоформлених працівників та порушень законодавства про працю та сплати єдиного внеску, вживає відповідних заходів реагування.

У результаті проведеної роботи протягом 6 місяців 2022 року легалізовано 16,9 тис. робочих місць, внаслідок чого залучено додатково 26,4 млн грн єдиного внеску.

За результатами моніторингу (23,1 тис. платників, по яких органами Держпраці проведено комплексні інспекційні відвідування на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року № 649-р «Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення»), в Реєстрі застрахованих осіб підтверджено дані про прийняття на роботу 20,2 тис. осіб, яким нараховано заробітну плату у сумі 179,5 млн грн, єдиного внеску – 39,9 млн грн. За 5 місяців 2022 року проведено 1,6 тис. виступів на місцевому радіо та телебаченні, надруковано 167 статей у місцевій пресі, проведено 1,0 тис. зустрічей та семінарів у трудових колективах, розповсюджено 51,7 тис. буклетів та листівок, розміщено 5,1 тис. інформаційних повідомлень на веб-ресурсах, проведено 125 флешмобів з питань дотримання законодавства про оплату праці.

Органами Пенсійного фонду України направлено повідомлення до місцевих органів виконавчої влади по 59,1 тис. платників, які виплачують заробітну плату у розмірі менше мінімального.

По-четверте, виникає питання, як отримувати пенсію трудовим мігрантам в Україні та за кордоном?

Невдалим є досвід виплат пенсії в Грузії у 2004 році, який свідчить, що ліквідований пенсійний фонд передав функції виплачувати пенсії напряму з бюджету. При цьому пенсії були запроваджені однаково для всіх, хто досяг пенсійного віку (60 років для жінок та 65 років для чоловіків). Таку модель суспільство сприйняло як несправедливу, адже пенсія не залежала від зарплати чи трудового стажу. Після тривалих дискусій у 2019 році в Грузії на додачу до

солідарної системи запровадили обов'язкову накопичувальну складову.

Пенсійне забезпечення – мабуть, одна з найскладніших тем соціально-економічної політики. Тут потрібно робити прогнози на десятки років уперед. Тут немає усталеного алгоритму, оскільки успіх пенсійної системи складається з багатьох чинників. У 2019 році консалтингова компанія Mercer та CFA Institute оцінила пенсійні системи 37 країн за понад 40 показниками, які включають дизайн системи, загальноекономічні (зростання ВВП, державний борг) та демографічні показники. Висновок – найуспішніші пенсійні системи мають Нідерланди, Данія та Австралія. На думку аналітиків, для досягнення стійкості пенсійної системи людям необхідно пізніше виходити на пенсію, тобто довше залишатися економічно активними. Потрібен і вищий рівень заощаджень. Наприклад, у Нідерландах на додаток до обов'язкових першого і другого рівнів також один з найвищих у Європі відсоток молодих громадян, які роблять добровільні пенсійні заощадження – 28 %.

Аналізуючи пенсійне забезпечення в зарубіжних країнах, виділимо два основні способи фінансування пенсійних систем: розподільний, при якому покриття поточних пенсійних витрат проводиться з поточних надходжень та накопичувальний, при якому створюється спеціальний фонд, що забезпечує всі пенсійні виплати в даний час і в майбутньому [6].

Пенсійне забезпечення засноване на розподільній пенсійній системі у більшості країн, де державний пенсійний фонд або інша відповідна державна організація акумулює грошові кошти, які використовуються тільки для поточних пенсійних виплат.

Світовий досвід реформування пенсійних систем свідчить, що основною тенденцією є перехід до накопичувальної пенсійної системи, позитивною стороною якої є можливість збільшення інвестицій в розвиток економіки і отримання інвестиційних доходів для пенсіонерів.

Так, в США діє трирівнева система пенсійного забезпечення:

– першим рівнем є солідарна система, але її доповнюють інші пенсійні програми, які дають можливість громадянам зберегти свої кошти для пенсійного забезпечення;

– другий рівень – обов'язкова накопичувальна система, згідно якої працюючі громадяни перераховують частину свого заробітку на ощадні рахунки;

– третім рівнем є добровільна приватна накопичувальна система, яка дає можливість громадянам, що мають бажання отримувати ще більшу пенсію і можливість сплачувати великі внески в тривалому періоді трудової діяльності, підтримувати бажаний рівень забезпечення виходу на пенсію [3].

Позитивною стороною системи соціального забезпечення США, досвід якої можна використовувати при реформуванні системи пенсійного забезпечення в Україні, є розробка стратегічних аспектів на основі прогнозів змін демографічних і економічних умов.

У Великобританії діє розподільча пенсійна система з низькими розмірами пенсій, при реформуванні передбачалася індексація пенсій відповідно до росту цін, а не заробітної плати. Якщо розмір державної пенсії знаходиться нижче межі бідності, особи, що одержують тільки базову державну пенсію, мають право на соціальну допомогу, що надається з урахуванням їхнього доходу.

Обов'язкова пенсійна система другого рівня надає право працівникам стати учасниками або державної системи пенсій, що залежить від заробітку, або професійної системи, з установленими заздалегідь виплатами, чи системи персональних пенсій із установленими розмірами внесків.

Базова державна пенсійна система Швеції залишається розподільчою і фінансується за рахунок страхових внесків, що складають 18,5 % заробітку, із яких 16 % надходять у державну систему. Переважна більшість поточних внесків використовується на виплату поточних пенсій, проте установа соціального страхування відкриває умовні індивідуальні рахунки для застрахованих, на яких відбивається ця частина внесків. Пенсія розраховується на основі суми накопичених коштів з урахуванням очікуваної тривалості життя поточної групи осіб, що припиняють трудову діяльність, і зростання виробництва протягом очікуваного періоду виплати пенсії. Гарантія забезпечення мінімального доходу в старості

здійснюється шляхом використання пенсійної страхової сітки для осіб, що мали низькі доходи протягом трудового життя. Частина внесків йдуть у капіталізовану систему, при цьому працівник має право вибору розміщення їх на індивідуальних рахунках в приватних структурах або в державному накопичувальному фонді.

Таким чином, Швеція має систему з установленими внесками, у якій є страхова сітка, що дає населенню можливість вибору і пропонує їм ефективні стимули – право вибору у відношенні пенсійного віку:

- більш тривале перебування на пенсії або більш високий рівень життя в пенсійний період;
- значна залежність між внесками і пенсіями сприяє підвищенню ефективності ринку праці.

Шведська система не схильна до ризиків, будучи розподільчою системою, вона не має витрат, пов'язаних із переходом до накопичувальної системи, що підтверджує гнучкість розподільчих систем.

Жорсткої фінансової кризи зазнали державні пенсійні системи в більшості країн з перехідною економікою Центральної і Східної Європи [9, с. 3-9], що є наслідком політичних рішень, які відображали перехід від централізованого планування до ринкових відносин та не враховували роль особистих стимулів.

Значною мірою дисбаланс пенсійної системи обумовлений також великим демографічним навантаженням – несприятливим співвідношенням чисельності пенсіонерів до чисельності платників страхових внесків, що є результатом низького пенсійного віку та постаріння населення. При скороченні державних доходів і необхідності макроекономічної стабілізації всебічна пенсійна реформа стає невід'ємною частиною загальної економічної реформи в цих країнах, має вирішальне значення для забезпечення високих і сталих темпів економічного росту.

Солідарна система є досить вразливою до політичних ризиків, суть яких проявляється у тому, що політики часто обіцяють пенсії більші ніж система спроможна забезпечити, для реалізації таких обіцянок, особливо в період політичних баталій, як правило,

вдаються до покриття дефіциту пенсійних зобов'язань за рахунок коштів державного бюджету, при використанні всіх можливих джерел на ці цілі, заморожуються розміри пенсій.

Для розвинутих країн характерне погіршення демографічної ситуації, що відповідає загальній тенденції старіння населення, проте ця проблема є особливо актуальною для України. В Україні один з найвищих серед колишніх країн союзу середній процент пенсіонерів на 1000 осіб, що становить 28,2 %, в основному це результат переселення у свій час військових з Півночі, Сибіру та ін. В Україні тривалий час був найнижчий пенсійний вік (для жінок – 55 років, для чоловіків – 60 років), законодавче встановлення якого було здійснено в 1928 році, коли очікувана тривалість життя становила 47 років: у жінок 49, у чоловіків – 45 років [5]. Нині ці показники суттєво змінилися.

Більшість країн центральної та Східної Європи, які здійснили пенсійну реформу, збільшили пенсійний вік людей, причому в одних країнах пенсійний вік підвищився відразу (Польщі, Угорщині), а в інших (Естонії, Чехії) підвищення проходить поступово. В ряді країн жінки і чоловіки виходять на пенсію одночасно в одному віці. У розвинутих країнах потреба підвищення пенсійного віку виникла внаслідок старіння населення, та відповідно погіршення співвідношення чисельності платників внесків до чисельності пенсіонерів, що може призвести до погіршення платоспроможності національних пенсійних систем та їх банкрутства.

За підрахунками вчених [7,8], якщо пенсійний вік підвищити на п'ять років, то, як свідчать розрахунки, чисельність пенсіонерів зменшиться на 40 %, а розмір пенсій поступово можна підвищити на 60-70 %, а з врахуванням скасування пільгових пенсій – удвічі. У цьому слід визнати надзвичайну актуальність фактору підвищення віку, що й було прийнято в Україні.

Підсумовуючи вищесказане, слід відмітити, що проблема пенсійного забезпечення осіб похилого віку є актуальною для всіх країн світу. Останнім часом більшість країн зіткнулися із серйозними соціальними проблемами, що загрожують кризою державних фінансів, одним з найгостріших елементів кризи стала

якраз система пенсійного забезпечення населення. Оскільки ні солідарна, ні накопичувальна система не витримує тиску з боку старіючого населення, фінансові можливості не відповідають вимогам фінансування, весь час зростає потреба для їх забезпечення.

Тому стає необхідним реформування державних пенсійних систем, що передбачає збільшення пенсійного віку, або віку в якому надається право на одержання пенсії, приватизацію окремих частин пенсійних програм, надання можливості диверсифікованого інвестування існуючих цільових фондів, зміну бази для нарахування розміру допомоги (наприклад, збільшення кількості відпрацьованих років, що враховується при нарахуванні допомоги).

Висновки. Підсумовуючи, можна виділити такі основні зміни:

1. Поступове підвищення пенсійного віку на 5 років для жінок, яким призначаються пенсії за віком на пільгових умовах і пенсії за вислугу років.

2. Встановлюється вимога щодо постійної роботи у сільськогосподарському виробництві для жінок, які виховали п'ятеро і більше дітей і виходять на пенсію незалежно від віку і трудового стажу.

3. «Замороження» показника середньої заробітної плати по Україні за три календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії, на рівні показника за 2012, 2013, 2014 роки, для всіх пенсій, які будуть призначатися в наступних роках.

4. Проведення перерахунків пенсій у разі збільшення прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, незалежно від факту роботи особи пенсійного віку.

5. Особливий порядок виплати спеціальних пенсій.

6. Створення Накопичувального пенсійного фонду.

Солідарна система є досить вразливою до політичних ризиків, суть яких проявляється у тому, що політики часто обіцяють пенсії більші ніж система спроможна забезпечити, для реалізації таких обіцянок, особливо в період політичних баталій, як правило, вдаються до покриття дефіциту пенсійних зобов'язань за рахунок коштів державного бюджету, при використанні всіх можливих джерел на ці цілі, заморожуються розміри пенсій.

Саме недостатність вивчення ризиків є перспективним питанням для наукового дослідження в сфері публічного управління в переході на накопичувальну пенсійну систему в Україні.

Стаття надійшла до редакції: 20.05.2022

REFORMING THE PENSION SYSTEM OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATIONAL CHANGES

Yaroslav Parfonov, Graduate student of the Department of Public Policy, Educational and scientific Institute of Public Administration and Civil Service of Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kiev, Ukraine.



The need to reform the pension system is due to a number of factors: economic, demographic, socio-political. This problem is currently relevant in many countries of the world, regardless of the level of economic development, which is due to both demographic factors (population aging, changes in its age structure) and economic factors related to the global crisis. However, it must be solved by carefully weighing all the factors and possibilities of both the state and its citizens, taking into account national traditions and peculiarities of mentality. At the current stage of the development of the national economy in the state, the problem of pension provision of the population is becoming more and more relevant. As you know, pension provision is one of the types of social security for disabled citizens in Ukraine.

The pension system of Ukraine is a set of legal, economic, organizational institutions and norms created in the state, the purpose of which is to provide citizens with financial support in the form of a pension. With the adoption of the Law of Ukraine “On Universal Mandatory State Pension Insurance” [1] in 2004, the implementation of the system reform of pension insurance began, which was especially

discussed by the public and experts in the pre-war period. After the end of the war, the issue of reforming the pension system became more urgent. The government plans to finally launch the second, accumulative link of the pension system, so that employees not only “discount” payments to current pensioners, but also save money for themselves.

In early April 2021, Prime Minister Denys Shmyhal promised to introduce such a system by the end of 2021. Although back in May 2020, he assured Ukrainians about the realism of launching the storage link from January 1, 2021.

Almost every government has promised to carry out pension reform, but none has done so. This has been going on for 18 years - that's how long the law has been in effect, which provides for the existence of a cumulative level of pension provision.

In the article, the author tries to reveal the reasons that prevent the authorities from carrying out the reform, thanks to which every Ukrainian will receive a decent pension in old age.

Key words: *Pension system, pension reform, levels of the pension system, accumulative pension system.*

Received: 20.05.2022

References

1. Pro zahalnooboviazkove derzhavne pensiine strakhuvannia: Zakon Ukrainy vid 09.07.2003 r. №1058-IV [On mandatory state pension insurance: Law of Ukraine dated July 9, 2003]. Retrieved from <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> [in Ukrainian].
2. Proekt Zakonu pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo pensiinoho zabezpechennia №2212 vid 23.02.2015r. (2015). [Draft Law on Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Pension Provision]. Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54151 [in Ukrainian].
3. Beztelesna, L. & Yurchyk H. (2013). Sotsialna spravedlyvist u solidarnii systemi pensiinoho zabezpechennia Ukrainy [Social justice in the solidarity pension system of Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi*. – Ukraine: aspects of work, 5. [in Ukrainian].

4. Kudriashov, V.P. (2008). Kurs finansiv: navch. posib. [Finance course: education. manual]. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].
5. Pensiinyi fond Ukrainy. Zvit za I-e pivrichchia 2022 roku [Pension Fund of Ukraine. Report for the first half of 2022]. (n.d.). Retrieved from <https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2022/08/zvit-I-pivr-22.pdf> [in Ukrainian].
6. Pensiinyi fond Ukrainy [Pension Fund of Ukraine]. Retrieved from <https://www.pfu.gov.ua/2149086-dani-pro-serednij-rozmir-pensiyyi-stanom-na-01-10-2021.pdf> [in Ukrainian].
7. Richnyi zvit CASE Ukraina [Annual report of CASE Ukraine]. Retrieved from https://case-ukraine.com.ua/content/uploads/2021/03/CaseUA_Annual-Report_2020.pdf [in Ukrainian].
8. Nadochii, B. (1998). Shukaty vykhid z pensiinoi kryzy [Looking for a way out of the pension crisis]. *Sotsialnyi zakhyst – The social protection*, 5. (pp.74-79). [in Ukrainian].
9. Zahorodnii, A.H. & Pylypenko L.M. (2010). Problemy ta shliakhy vdoskonalennia pensiinoi systemy [Problems and ways of improving the pension system of Ukraine]. *Finansy Ukrainy – Finances of Ukraine*, 6. [in Ukrainian].
10. Lukovych, V. (2008). Perevahy suchasnoi systemy pensiinoho strakhuvannia: vtracheni mozhlyvosti vid zvolikannia iz zaprovadzhenniam drugoho rivnia [Advantages of the modern system of pension insurance: lost opportunities from delaying the introduction of the second level]. *Visnyk Pensiinoho fondu Ukrainy – Bulletin of the Pension Fund*, 8. (pp. 21-23). [in Ukrainian].
11. Syvak, A. (2011). Demohrafichni peredumovy pensiinoi reform [Demographic prerequisites of the pension reform]. *Visnyk Pensiinoho fondu Ukrainy – Bulletin of the Pension Fund of Ukraine*, 4. (pp.16-17). [in Ukrainian].
12. Enterprise Risk Management – Integrated Framework Executive Summary. (2004). Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO),. Retrieved from <https://www.coso.org/documents/990025p-executive-summary-finalmay20.pdf> [in English].
13. Fedorchak, V.V. (2018). Derzhavne upravlinnia ryzykamy vynyknennia nadzvychainykh sytuatsii: monohrafiia [State management of emergency risks: monograph]. Kharkiv: NUTSZU. [in Ukrainian].
14. Charette, R.N. (1990) Applications Strategies for Risk Analysis. -New York, v.p.: Mc GrewHill [in English].
15. Fedorchak, V.V. (2018). Analiz y otsinka osoblyvostei funktsionuvannia orhanizatsiinoho mekhanizmu derzhavnoho upravlinnia ryzykamy vynyknennia nadzvychainykh sytuatsii v Ukraini [Analysis and evaluation of the peculiarities

of the functioning of the organizational mechanism of state risk management of emergencies in Ukraine]. *Investytsii: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*. Vol. 6. (pp. 49–51). [in Ukrainian].

Відомості про автора / Information about the Author

Парфьонов Ярослав Вікторович: Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби, Київський національний університет імені Тараса Шевченка: вул. Академіка Ромоданова, 12/2, м. Київ, 03057, Україна.

Yaroslav Parfonov: Educational and Scientific Institute of Public Administration and Civil Service of Taras Shevchenko National University of Kyiv, vul. Akademika Romodanova, 12/2, Kyiv, 03057, Ukraine.

ORCID. ORG./ 0000-0002-6851-8290