

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ
СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ**

Виконав: магістрантка 2-го курсу, групи 8.2812-з-1
спеціальності 281 «Публічне управління та
адміністрування»
освітньо-професійної програми «Публічне
управління та адміністрування»
О.А. Гайдаржи

Керівник: доцент кафедри філософії, публічного
управління та соціальної роботи,
доцент, к.філос.н. Широбокова О.О.

Рецензент: доцент кафедри філософії, публічного
управління та соціальної роботи,
доцент, к.н. держ.упр. Заїка О.В.

Запоріжжя – 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління

Кафедра філософії, публічного управління та соціальної роботи

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри філософії,
публічного управління та
соціальної роботи

_____ Т.І. Бутченко
« _____ » _____ 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРАНТЦІ

Гайдаржи Олені Анатоліївні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Перспективи впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні

керівник роботи Широбокова Ольга Олександрівна, к. філос. н., доцент,
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затвержені наказом ЗНУ від «01» травня 2023 року № 647-с

2. Строк подання студентом роботи 6 грудня 2023 року

3. Вихідні дані до роботи Зайчук Б.О., Зарудний О.Б., Березіна С.Б., Александров В.Т., Недбаєва С.М. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Навчальний курс. Київ : НВП «АВТ», 2004 р. 525 с.; Зайчук Б.О. Пенсійний фонд України: Організаційно-правові та соціально-економічні засади функціонування, Київ: АВТ, 2006. 1056 с., Коваль О.П. Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні: вплив на економічну безпеку: монографія. / за заг.ред. О.П. Коваль, Київ: НІСД, 2012. 240 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Розглянути становлення накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні. 2. Визначити основні принципи та методи організації накопичувальної пенсійної системи, «етично-правовий аспект дисциплінарної відповідальності». 3. Систематизувати нормативно-правові засади другого рівня пенсійної системи. 4. Аналізувати сутності накопичувальної пенсійної системи. 5. Порівняти сучасний стан другого рівня системи пенсійного забезпечення у різних країнах світу. 6. Визначити основні завдання держави до вирішення проблем впровадження, регулювання, нагляду

та контролю за виплатами в накопичувальній системі. 7. Визначити проблеми та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення України.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) 1 таблиця

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Широбокова О.О., доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	16.05.2023	16.05.2023
Розділ 2	Широбокова О.О., доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	28.08.2023	28.08.2023
Розділ 3	Широбокова О.О., доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	10.10.2023	10.10.2023

7. Дата видачі завдання 10 травня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Березень – квітень 2023	<i>виконано</i>
2.	Бібліографічний пошук	Травень 2023	<i>виконано</i>
3.	Розробка основних положень роботи	Червень 2023	<i>виконано</i>
4.	I розділ	Червень – серпень 2023	<i>виконано</i>
5.	II розділ	Серпень – жовтень 2023	<i>виконано</i>
6.	III розділ	Жовтень – листопад 2023	<i>виконано</i>
7.	Систематизація висновків	Листопад – грудень 2023	<i>виконано</i>
8.	Нормоконтроль	Листопад – грудень 2023	<i>виконано</i>

Студент _____ О.А. Гайдаржи

Керівник роботи _____ О.О. Широбокова

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.О. Широбокова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 104 сторінок, 1 таблиці, 9 додатків, 67 джерел.

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ПЕНСІЙНА СИСТЕМА, НАКОПИЧУВАЛЬНА СИСТЕМА, СОЛІДАРНА СИСТЕМА, ПЕНСІЙНИЙ ФОНД, ПЕНСІЯ, НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД.

Мета дослідження: теоретично вивчити та дослідити системи пенсійних накопичень і виплат, що є взаємозв'язаними соціальними параметрами пенсійного забезпечення і вироблення на цій базі науково обґрунтованих рекомендацій щодо перспектив розвитку та впровадження накопичувальної пенсійної системи, як механізму реалізації соціальної політики в Україні.

Об'єкт дослідження: розвиток накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні.

Предмет дослідження: сучасні проблеми розвитку та впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні.

Методи дослідження: метод системного аналізу, структурно-функціональний метод, формально-логічний та порівняльно-правовий метод та інші.

Гіпотеза дослідження: впровадження накопичувальної системи в рамках реформування пенсійної системи, стане потужним фактором її фінансової стабілізації, додатковим джерелом довготривалих інвестицій в економіку країни, що позитивно вплине на соціально-економічний стан держави та гармонійний розвиток суспільства в цілому.

Висновки: Однією з найважливіших складових діяльності держави у галузі соціальної політики є законодавче регулювання та організація пенсійного забезпечення громадян. Пенсійне страхування є важливою складовою соціальної політики держави, яка спрямована на задоволення потреб людей, підвищення їх добробуту, забезпечення соціальної справедливості, стабільності та злагоди у суспільстві.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ	9
1.1. Історія дослідження проблеми становлення пенсійної системи в Україні.....	9
1.2. Уточнення основних понять дослідження: «система пенсійного забезпечення», «пенсійне забезпечення», «солідарна система», «накопичувальна система», «недержавний пенсійний фонд», «пенсія».....	20
1.3. Принципи і методи дослідження перспективи впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення України	25
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ	29
2.1. Нормативно - правове забезпечення механізму формування накопичувальної системи пенсійного забезпечення.....	29
2.2. Загальна характеристика перспективи впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення України	34
2.3. Порівняльний аналіз розвитку накопичувальної системи в Україні з іншими країнами світу.....	45
РОЗДІЛ 3. СУЧАСНИЙ СТАН, ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ	62
3.1. Сучасний стан впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні.....	62
3.2. Основні чинники оптимізації накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні	69
ВИСНОВКИ	82
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	90
ДОДАТКИ	97

ВСТУП

Актуальність дослідження полягає в необхідності запровадження другого рівня – накопичувальної системи – системи пенсійного забезпечення України, оскільки солідарна пенсійна система дедалі більше втрачає свої позиції і все важче справляється зі своїм головним завданням – своєчасно і в повному обсязі виплачувати пенсії.

Система пенсійного забезпечення лише тоді може вважатися досконалою, коли вона є фінансово стабільною і захищена від ризиків. В сучасних умовах змінюється співвідношення працездатних і пенсіонерів. Виникає ризик, за якого сумарних відрахувань до Пенсійного фонду стає недостатньо для збереження рівня пенсій, їхній рівень знижується.

В Україні спостерігається тенденція, яка, є досить сумною: скорочується питома вага працюючого населення і збільшується кількість пенсіонерів.

Демографічний прогноз і економічні розрахунки свідчать про те, що якщо не зробити зміни у системі, то в майбутньому з'являться дуже високі ризики того, що пенсійних внесків людей, що працюють не буде вистачати для того, щоб забезпечити виплати пенсій. Загальних відрахувань стає недостатньо для збереження рівня пенсій, розмір пенсій зменшується і коефіцієнт заміщення (відношення розміру пенсії до розміру заробітної плати) також зменшується.

Сьогодні солідарна система пенсійного забезпечення України не може виконувати всі завдання та функції, покладені на неї, тому виникає потреба її реформування.

На необхідність реформування пенсійної системи впливають фактори економічного, демографічного та соціально-політичного характеру. Реформа в пенсійній системі повинна створити умови для забезпечення гідного рівня життя особам пенсійного віку на принципах відновлення соціальної справедливості для нинішніх пенсіонерів, запровадження механізмів, які будуть стимулювати механізми створення пенсійних заощаджень для майбутніх пенсіонерів.

Проблеми соціального забезпечення, у тому числі проблеми пенсійного страхування, активно вивчали та досліджували українські науковці, такі як: О. Коцюба, В. Кравчук, В. Ніколаєнко, М. Шаповал у працях яких визначено вплив накопичувальної державної пенсійної системи страхування на підвищення рівня соціального захисту населення України; а К. Борисов і А. Сурков у своїх працях в межах двокласової моделі поколінь, що перетинаються, розглядали накопичувальну і розподільну пенсійні системи та визначали поняття рівноваги збалансованого росту.

Об'єкт дослідження є накопичувальна система пенсійного забезпечення в Україні.

Предметом дослідження є сучасні проблеми впровадження та функціонування накопичувальної пенсійної системи в Україні.

Метою дослідження є обґрунтування ролі і значення пенсійної системи для підвищення добробуту та рівня соціального захисту громадян шляхом запровадження її другого рівня – накопичувальної системи пенсійного страхування.

До основних завдань роботи відносяться:

– розглянути становлення накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні;

– визначити основні принципи та методи організації накопичувальної пенсійної системи;

– систематизувати нормативно-правові засади другого рівня пенсійної системи;

– аналізувати сутності накопичувальної пенсійної системи;

– порівняти сучасний стан другого рівня системи пенсійного забезпечення у різних країнах світу;

– визначити основні завдання держави до вирішення проблем впровадження, регулювання, нагляду та контролю за виплатами в накопичувальній системі;

– визначити проблеми та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення України.

Гіпотеза дослідження: запровадження накопичувальної пенсійної системи, яка має підвищити фінансову стабільність системи пенсійного забезпечення, істотно покращить рівень забезпеченості життя населення та створить відповідні умови для розвитку і функціонування держави в майбутньому, а також виховає економічну самостійність та відповідальність громадян за стан особистого матеріального становища після виходу на пенсію.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та 9 додатків.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Методологічними аспектами дослідження перспективи розвитку пенсійного забезпечення передбачає розгляд питань, пов'язаних із вивченням історичного становлення, функціонування, розвитку, стану дослідження проблеми організації пенсійних систем, уточнення та розкриття основних понять та елементів державного пенсійного страхування, накопичувальної пенсійної системи, недержавних пенсійних фондів, та методів дослідження пенсійних систем.

1.1. Історія дослідження проблеми становлення пенсійної системи в Україні

Проблема вдосконалення пенсійної системи в Україні актуальна для покращення добробуту сучасного суспільства. Процес реформування системи пенсійного забезпечення в Україні полягає в запровадженні другого рівня пенсійного забезпечення – накопичувальної системи. Для досягнення ефективності впровадження необхідно розпочинати зі створення належних умов для розвитку і функціонування такої системи та визначити наслідки її запровадження для покращення розвитку держави та підвищення соціального захисту осіб пенсійного віку.

Вагомий внесок у дослідженнях проблеми впровадження другого рівня пенсійного забезпечення накопичувальної системи в Україні зробили науковці В. Малько, О. Недошитко, В. Рудик, А. Федоренко.

Зарубіжні дослідження авторів, стосовно аналізу питань формування систем соціального захисту та додаткових приватних механізмів пенсійного

забезпечення, розраховані на умови розвинених економічних систем, які не задовольняють вимоги сучасного українського економічного середовища і тому вимагають додаткового аналізу та коригування основних положень.

Проблеми соціального захисту населення знаходять своє відображення у дослідженнях науковців. Зокрема, ці дослідження стосуються сфери пенсійного страхування. Ця сфера розглядається як система відносин перерозподілу національного доходу (В. І. Борейко, В. І. Васечко, В. Ф. Столяров,) та як одна з форм прояву соціальної відповідальності держави перед громадянами згідно зі ст. 3 Конституції України (М. Ю. Борисенко, О. М. Залетов, Н. П. Коробенко, Е. М. Лібанова, М. В. Мних, Б. О. Надточій,). В цій системі рівноправними учасниками є держава, роботодавець та наймані працівники.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачає впровадження другого рівня пенсійної системи – накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [47].

Запровадження другого рівня згідно Закону України №1058-IV передбачає поетапне охоплення накопичувальним пенсійним страхуванням великих контингентів застрахованих осіб, для цього система повинна відповідати наступним вимогам:

- максимальна адаптація до існуючих технологій функціонування державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення, використання наявних правових, інституційних та технічних можливостей;

- максимальна централізація управлінських рішень в частині визначення кола застрахованих осіб, формування реєстру учасників другого рівня формалізації відносин застрахованої особи з суб'єктами системи пенсійного забезпечення, збору та розподілу коштів, контролю за повнотою та своєчасністю сплати страхових внесків, тощо;

- простота і технологічність оформлення правовідносин між застрахованими особами а суб'єктами системи пенсійного забезпечення під час

входження застрахованої особи в систему та переходу її з одного недержавного пенсійного фонду до іншого [37, с.161].

В своїх роботах А. Федоренко рекомендує використовувати міжнародний досвід, брати до уваги політичну готовність країни щодо запровадження пенсійної реформи та технічну спроможність щодо застосування позитивного міжнародного досвіду. Він визначає що першочерговими завданнями для запровадження другого рівня пенсійної системи в Україні необхідно визначити: способи акумулювання коштів другого рівня – централізоване(державне) чи нецентралізоване(недержавне); платника пенсійних внесків(роботодавець чи працівник) та вікових категорій громадян – учасників другого рівня.

Також необхідно визначити кількість державних органів для регулювання питань щодо нагляду за діяльністю недержавних пенсійних фондів або Компанії з управління активами, а також за дотриманням соціальних прав та інтересів застрахованих осіб – учасників накопичувальної системи.

Разом з тим, впровадження та функціонування другого рівня активізує розвиток недержавного пенсійного забезпечення, добровільну участь громадян у формуванні власної пенсії, зміцнить національну валюту.

Як зазначає В. Малько то для впровадження другого рівня пенсійної системи необхідно відбутися прийняття закону, в якому буде передбачене спрямування частини обов'язкових страхових внесків із солідарної системи в недержавні пенсійні фонди.

Етапи становлення та розвитку пенсійної системи в Україні.

Одним з перших і визначальних кроків на шляху глибокого системного реформування пенсійної системи України стало створення у грудні 1990 року Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР (постанова Ради Міністрів Української РСР і Ради Федерації незалежних профспілок України від 21 грудня 1990 року № 380), яке з січня 1992 року перетворено на Пенсійний фонд України. Цей факт не лише засвідчив появу нової фінансової інституції в державі, а й означив революційну зміну ідеології функціонування пенсійної системи, яка відтепер в основному фінансово не спиралася на

державний бюджет, а одержала цільові джерела поповнення коштів, власні механізми їх акумуляції та розподілу і, головне, залучила інших соціальних партнерів – роботодавців та працівників до фінансової участі у вирішенні питань пенсійного забезпечення [20, с.15].

Після проголошення Незалежності України в серпні 1991 року та прийняття в листопаді цього ж року Закону України «Про пенсійне забезпечення» сформувалася законодавча база функціонування Пенсійного фонду нової незалежної держави. Статтею 8 зазначеного Закону було передбачено, що Пенсійний фонд України є самостійною фінансово-банківською системою і що Положення про Пенсійний фонд України затверджується Кабінетом Міністрів України [20, с.16].

Цікавим є факт, що у 1991–1993 роках відбувалися перші спроби впровадження елементів розширеного відтворення пенсійних фінансів, які притаманні накопичувальним пенсійним системам.

Ці спроби полягали в тому, що у зазначений період тимчасово вільні кошти Пенсійного фонду з метою одержання прибутку розміщувалися на банківських депозитах, вкладалися у статутні фонди підприємств, використовувались для надання кредитів тощо. Ці спроби хоч і забезпечили певний прибуток Пенсійному фонду у 1991–1993 роках, проте виявилися не зовсім вдалимими з точки зору адміністрування та належного правового забезпечення і були припинені у середині 1993 року.

Водночас практика комерційної (господарської) діяльності Пенсійного фонду довела необхідність ґрунтовного правового регулювання, багаторівневого контролю у питаннях використання фінансів пенсійної системи. В цьому контексті вищезазначений досвід мав і має важливе значення як для вдосконалення організації солідарної пенсійної системи, так і для побудови накопичувальної пенсійної системи [20, с.23].

У грудні 1993 року Верховна Рада України ухвалила новий програмний документ – Концепцію соціального забезпечення населення України.

Закладена у Концепції соціального забезпечення населення України мета не обмежувалась вдосконаленням лише солідарної пенсійної системи. Концепція передбачила розвиток ще двох компонентів:

- обов'язкового накопичувального пенсійного страхування;
- недержавного накопичувального пенсійного забезпечення за рахунок додаткових добровільних відрахувань роботодавців і самих [17, с.24].

З 1994 року Пенсійний фонд України був перетворений із самостійної фінансово-банківської системи на центральний орган виконавчої влади та наділений відповідними повноваженнями.

У 1996 році право громадян України на пенсію було закріплено у Основному Законі – Конституції (ст. 46) [28].

Принципи Концепції від 1993 року знайшли відображення у схвалених у квітні 1998 року Указом Президента України Основних напрямках реформування пенсійного забезпечення в Україні. Цей документ передбачив створення в Україні трирівневої пенсійної системи, яка поєднує елементи державного та приватного пенсійного забезпечення [17, с.24–25].

У 1999 році були розмежовані джерела фінансування пенсій за різними пенсійними програмами між бюджетом Пенсійного фонду та Державним бюджетом України.

В 2000 році створені передумови для функціонування солідарної системи за страховими принципами шляхом персоніфікації відомостей про сплату страхових внесків.

На початку 2000 років відбулося послання Президента України до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України «Про основні напрями пенсійного забезпечення населення України», яким передбачались заходи для проведення пенсійної реформи на 2001 – 2009 роки, а також відбулося надання органам Пенсійного фонду функцій з призначення та виплати пенсій.

У 2004 році набрав чинності Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», відповідно до якого:

- для призначення пенсії враховуються за даними персоніфікованого обліку лише періоди роботи та заробіток, з якого сплачено страхові внески;
- відбувається перехід до трирівневої пенсійної системи: солідарної, обов'язкової накопичуваної та недержавного пенсійного забезпечення. (Додаток А).

Трирівнева пенсійна система дозволить розподілити між трьома її складовими ризики, пов'язані із змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива солідарна система) та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів (що більше відчувається у накопичувальній системі). Такий розподіл ризиків дозволить зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них [36].

Набрав чинності Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

З 12 січня 2005 року, згідно із внесеними змінами до статті 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»:

- забезпечено виплату мінімальної пенсії за віком, за наявності у чоловіків 25 років, а у жінок – 20 років страхового стажу, у розмірі прожиткового мінімуму, визначеного законом для осіб, які втратили працездатність (332 грн.);

- здійснено перший крок до диференціації пенсій шляхом введення доплати за понаднормовий стаж;

- вперше пенсії підвищено у зв'язку із ростом заробітної плати.

Після набрання чинності з 1 січня 2005 року Закону України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам» соціальні пенсії було переведено в соціальну допомогу.

Призначені соціальні пенсії відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення» за бажанням пенсіонера продовжують виплачуватись органами Пенсійного фонду України до закінчення терміну їх виплати.

У 2006 році поступово розвивається недержавне пенсійне забезпечення. Порівняно з 2005 роком, загальна чисельність учасників недержавних пенсійних фондів збільшилась у 2 рази, а сума активів недержавних пенсійних фондів збільшилась відповідно у 3 рази та склала 128 млн. грн. Відбулося передання до Пенсійного фонду України функцій з призначення і виплати пенсій і грошового забезпечення від 13 відомчих силових і судових органів. Застосовано коефіцієнт підвищення пенсії у зв'язку із зростанням середньої заробітної плати в галузях економіки за попередній рік, що перевищує мінімальний, а саме: пенсії, призначені до 2005 року (тобто з урахуванням середньої заробітної плати в галузях економіки за 2002 та 2003 роки), підвищені на 28,03 %, що відповідає 96 % темпів зростання заробітної плати в галузях економіки у 2006 році порівняно із 2005 роком, а ті, які призначені в останні 2 роки (тобто з урахуванням середньої заробітної плати в галузях економіки за 2004 та 2005 роки), – на 20 %, що відповідає 68 % темпів зростання зарплати. Підвищення пенсій протягом року провадилося у три етапи.

У першому читанні в 2007 році Парламентом було схвалено проект Закону України «Про запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування».

З 1 квітня 2008 року встановлено мінімальну пенсійну виплату всім категоріям одержувачів на рівні не нижче розміру прожиткового мінімуму встановленого для осіб, які втратили працездатність.

Концепція подальшого проведення пенсійної реформи в Україні набрала чинності у жовтні 2009 р. [53].

Концепція визначила напрями подальшого реформування пенсійної системи України, що здійснюватиметься у два етапи протягом 2010 – 2017 рр.

На першому етапі (2010 – 2013 рр.) планується вдосконалення солідарної системи (I рівня пенсійної системи) та системи недержавного пенсійного забезпечення (III рівня) і підготовка запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи (II рівня).

На другому етапі (2014 – 2017 рр.) передбачено, зокрема, завершити підготовку та здійснити поетапне запровадження другого рівня, розробити та впровадити обов'язкові професійні пенсійні програми для робітників, працюючих у шкідливих умовах праці.

З 1 січня 2010 року запроваджено щомісячну звітність до системи персоніфікованого обліку надходження страхових внесків до Пенсійного фонду України.

Визначено з 1 липня 2010 року умови участі самозайнятих осіб у пенсійному страхуванні, запроваджено фіксований розмір пенсійного внеску для суб'єктів які займаються підприємницькою діяльністю та котрі працюють за спрощеною системою оподаткування.

З 1 січня 2011 року замість платежів до чотирьох фондів соціального страхування впроваджено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

1 жовтня 2011 року набрав чинності Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», який визначив заходи по збалансуванню солідарної системи пенсійного страхування та створення умов по впровадженню другого рівня пенсійної системи – обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування.

Визначені умови впровадження другого рівня пенсійної системи – накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі накопичувальна система пенсійного страхування), який передбачає накопичення коштів застрахованих осіб у накопичувальному пенсійному фонді на індивідуальних пенсійних рахунках та їх успадкування.

Розмір страхового внеску до накопичувального пенсійного фонду у рік запровадження перерахування становитиме 2 % бази нарахування єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та кожного наступного року збільшуватиметься на 1 %, до досягнення 7 %.

Учасниками накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування будуть застраховані особи, яким на дату

запровадження перерахування страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду вповнилося не більш як 35 років [34].

У 2011 році в пенсійне законодавство був внесений пакет змін, які серед іншого передбачали поступове підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років та страхового стажу на 10 років, що надало змогу обмежити, проте не зменшити зростання пенсійних витрат.

Стратегія економічних реформ України на 2010 –2014 роки передбачала запуск другого накопичувального рівня пенсійної системи, а саме до кінця 2012 року повинні бути створені базові основи для другого рівня пенсійної системи.

У 2015 році уряд знову був змушений переглянути пенсійне законодавство. У законодавчому пакеті 2015 року розглядалися пропозиції щодо підвищення загального пенсійного віку до 65 років, але через негативний резонанс у суспільстві від цього рішення довелося відмовитися.

Несистемне зниження ЄСВ 2016 року майже удвічі не привело, як розраховували, до детінізації ринку праці, однак спричинило зниженню фінансових можливостей солідарної пенсійної системи. Частину цього скорочення планували спрямувати на внески до накопичувальної пенсійної системи, однак її не запровадили.

До 1 липня 2018 року уряд мав забезпечити створення інституційних компонентів функціонування накопичувальної системи пенсійного забезпечення.

2019 рік у Верховній Раді на розгляді перебуває проект закону від 27.12.2019 року № 2683 «Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення». Мінсоцполітики підтримує законопроект як основу для впровадження другого рівня і необхідність його ухвалення до кінця року з урахуванням наданих пропозицій, які зможуть зменшити корупційні, монополізаційні ризики та підвищать захист пенсійних накопичень людей і забезпечать загальний, комплексний розвиток всіх трьох рівнів пенсійної системи України. Проте і у 2021 році, загальнообов'язкове накопичувальне

пенсійне забезпечення, тобто обов'язкові пенсійні накопичення, не були запроваджені. Лише близько 9 %, а це менше як мільйон від загальної кількості застрахованих найманих працівників, здійснюють добровільні пенсійні накопичення. Такий маленький відсоток наслідок систематичної неуваги держави до впровадження та розвитку цієї системи навіть при тому, що вона виконує важливу соціальну функцію. Для більшості українців працює тільки солідарний рівень пенсійної системи.

Це пенсії де за всіх найманих працівників сплачуються внески до Пенсійного фонду України й одразу із цих коштів виплачуються пенсії теперішнім пенсіонерам.

Проектом закону від 24.11.2021 року № 2683 пропонується, що розмір накопичувального внеску, який за людину сплачуватимуть роботодавці, становитиме: 1 % розміру заробітної плати працівників – у перший рік запровадження другого рівня пенсійних накопичень, 1,5 % – на другому році, 2 % – на третьому та в наступних роках. Додатково до цих коштів на індивідуальні рахунки людини будуть надходити кошти з держбюджету. Внески нараховуватимуть на паритетних засадах з роботодавцями в таких же розмірах – від 1 % до 2 %. Розмір ЄСВ, який сплачується роботодавцем, залишатиметься незмінним. Між іншим, у 2023 році передбачається створення недержавного пенсійного фонду, засновником якого має виступити уряд. Він впродовж трьох років концентруватиме внески, у тому числі від держслужбовців, військових та інших [10, с.6].

Також має бути створений адміністратор, який працюватиме на базі електронного сервісу державних послуг «Дія». Людина буде знати, скільки коштів у неї накопичується.

Отже, основні чотири фактори, що впливають на солідарну систему негативно:

– демографічна ситуація. За даними ООН, України входить у список країн з найбільшими темпами скорочення населення. За таких обставин наявна

солідарна пенсійна система не здатна самостійно забезпечити належний рівень добробуту пенсіонерів;

– відстрочені зобов'язання. Внаслідок війни відбудеться значне зростання кількості осіб, які матимуть право на «військову»(підвищену) пенсію. Очікується також зростання кількості громадян, які матимуть право на підвищене пенсійне забезпечення внаслідок втрати годувальника;

– міграція робочого капіталу. Співвідношення тих, хто працює(платників ЄСВ), і пенсіонерів у солідарній системі (50/50). Внаслідок війни ситуація значно погіршилася.

– вплив війни на економіку. Внаслідок військової агресії відбувся відтік інвестицій, значне руйнування економічної інфраструктури, погіршення фінансового стану переважної більшості суб'єктів. За таких обставин система публічних фінансів зазнає суттєвого дефіциту [10, с.7].]

Таким чином, в Україні досі не запроваджено другий рівень пенсійної системи, хоча про необхідність його функціонування фахівці ще зазначали з кінця 90-х рр. ХХ ст. Зокрема, підготовчі заходи щодо запровадження пенсійної реформи в Україні розпочалися з підписанням Президентом України Указу «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні» (1998 р.), а також з Послання Президента України до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України «Про основні напрями пенсійного забезпечення населення України» (2001 р.), яким передбачались заходи для проведення пенсійної реформи на 2001–2009 рр., та з Концепції подальшого реформування пенсійної системи України, що здійснюватиметься у два етапи протягом 2010 – 2017 рр. та також розглядом проекту закону № 2683 від 24.11.2021 р. в якому йдеться про планування запуску системи на 2024 рік, але ухвалення законопроекту не означає, що запропонована система буде миттєво запущена. Процес її розгортання потребуватиме скоординованої та налагодженої роботи багатьох установ.

1.2. Уточнення основних понять дослідження: «система пенсійного забезпечення», «пенсійне забезпечення», «солідарна система», «накопичувальна система», «недержавний пенсійний фонд», «пенсія»

Термін «система» запозичено із грецької мови. Його прямий переклад означає «устрій», «поєднання», «утворення».

У пенсійній сфері системи взаємодію між собою утворюють окремі процеси, явища, суб'єкти, органи. Основні характерні риси цієї системи є її багатоелементність, ієрархічність і цілісність.

З функціонального погляду базу системи пенсійного забезпечення становлять її інститути, які поділяються на дві групи: перша – це стійкий комплекс формальних і неформальних правил, принципів, ідеологічних настанов, правових норм, інформаційних потоків, процедур управління; друга – це сукупність державних і недержавних фондів, громадських об'єднань, інших суб'єктів громадянського суспільства, які забезпечують функціонування системи пенсійного забезпечення [25, с.39].

Таким чином, система пенсійного забезпечення за своєю структурою і змістом є складним комплексом інститутів, відносин та механізмів, за допомогою яких здійснюється формування пенсійних фондів та створюються відповідні умови для пенсійного забезпечення непрацездатного населення [56, с.32].

Пенсійне забезпечення – це державне мінімальне забезпечення трудовим (за віком, у зв'язку з інвалідністю, в разі втрати годувальника, за вислугу років) та соціальними пенсіями усіх непрацездатних громадян (за виключенням короткотермінової втрати працездатності у випадку хвороби чи тимчасової непрацездатності, пов'язаної з безробіттям) за рахунок коштів соціальних фондів та державних асигнувань [19, с.27].

Важливими завданнями пенсійного забезпечення є скорочення бідності і вимірювання доходів населення, нейтралізація економічних, політичних і демографічних ризиків, з якими стикається будь-яка пенсійна система. Цілями пенсійного забезпечення є захист від бідності після настання пенсійного віку;

надання гарантованого доходу після завершення трудової діяльності, розмір якого звичайно становить певну суму, пропорційну сумі заробітку; захист цього доходу від подальшого зниження рівня життя внаслідок інфляції [28].

Термін «пенсійне забезпечення» є широковживаним, однак не визначеним на законодавчому рівні, а визначення пенсійної системи через його використання виглядає очевидною тавтологією. Натомість більш доцільним можна вважати застосування терміна «пенсійні виплати» в термінології Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»: «пенсійні виплати – грошові виплати в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що здійснюються у вигляді пенсії, довічної пенсії або одноразової виплати». При цьому пенсія визначається як щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку одержує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого Законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом, або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених Законом [48].

З урахуванням вищенаведеного визначимо систему пенсійного забезпечення як сукупність правових, фінансово-економічних і організаційних відносин та інститутів, що реалізують пенсійні схеми з метою надання громадянам матеріального забезпечення у вигляді пенсійних виплат [22, с.9-10].

Система пенсійного забезпечення в Україні складається з 3 рівнів:

- солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- система недержавного пенсійного забезпечення.

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Ця система ґрунтується на принципах солідарності й субсидування виплати пенсій та надання соціальних послуг здійснюються за рахунок коштів держави.

У реформованій солідарній системі розмір пенсій залежить від страхового стажу та розміру заробітної плати, з якої сплачувалися страхові внески.

Другий рівень – це накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

«Накопичувальна пенсійна система» – це система, що ґрунтується на принципах накопичення коштів застрахованих осіб у накопичувальному фонді. Облік коштів здійснюватиметься на індивідуальних пенсійних рахунках громадян, на користь яких ці перерахування зроблені.

Ці кошти повинні інвестуватися в економіку держави з метою отримання інвестиційного доходу та захисту від інфляційних процесів.

Кошти, які накопичуються, є власністю громадян. Виплати з накопичувального фонду будуть здійснюватися додатково до загальнообов'язкових пенсійних виплат.

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення.

Система недержавного пенсійного забезпечення ґрунтується на принципах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень для отримання громадянами додаткових пенсійних виплат за рахунок відрахувань на недержавне пенсійне забезпечення та доходу з інвестицій, нарахованого на пенсійні активи.

До основних інститутів соціального захисту осіб, які втратили працездатність переважно після досягнення пенсійного віку, належить пенсійне страхування [28, с.68].

«Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом (далі -

роботодавця), громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом [19, с.29].

Сутність пенсійного страхування полягає в перерозподілі ризику виникнення страхового випадку між застрахованими, з одного боку, і роботодавцями – з другого, між поколіннями застрахованих та роботодавців [28, с.75].

Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється недержавними пенсійними фондами, страховими організаціями і банківськими установами.

«Недержавний пенсійний фонд» (НПФ) – є юридичною особою, яка діє згідно закону України від 1 січня 2004 року «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Фонд має статус організації, основною метою якої не є отримання прибули, яка функціонує і здійснює діяльність з метою накопичення пенсійних внесків з подальшим управлінням пенсійними активами і здійсненням пенсійних виплат [52].

Іншими словами, клієнт такого фонду здійснює внески, після чого вже сам фонд вкладає їх в різні активи (акції, облігації, депозити). Для участі в програмах НПФ вкладникові потрібно укласти контракт, в якому обмовляється розмір внесків, і їх періодичність. З документів знадобиться тільки паспорт і ідентифікаційний код.

Розмір пенсійних виплат у цій системі залежить від розміру пенсійних внесків, терміну, впродовж якого ці внески накопичувалися, і розміру отриманого на них інвестиційного доходу.

В системі недержавного пенсійного забезпечення пенсійні виплати здійснюються незалежно від отримання виплат за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням.

Термін «пенсія» походить від латинського «pensio» – тобто платіж.

На сьогодні серед науковців питання про те, чи є пенсія винагородою (компенсацією) за минулу працю, є спірним. Однозначної відповіді на це питання в юридичній літературі поки що не має. Є думка окремих вчених, що

пенсія – це соціальний аліментарний, безеквівалентний платіж. На нашу думку аліментарний, безеквівалентний характер мають лише соціальні пенсії, оскільки в солідарній системі пенсійного забезпечення трудові пенсії пов'язані з минулою трудовою діяльністю пенсіонера і залежать (крім пенсій по інвалідності та в зв'язку з втратою годувальника, пов'язаних з трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням) від страхового стажу, тобто періоду протягом якого сплачувалися внески до Пенсійного фонду та їх розміру, в системі накопичувального пенсійного забезпечення пенсія виплачується за наявності відповідної суми на індивідуальному накопичувальному пенсійному рахунку пенсіонера та в залежності від її розміру, а в системі недержавного пенсійного страхування – в залежності від добровільних пенсійних внесків до недержавного пенсійного фонду.

Отже, варто погодитись з думкою І. М. Сироти, що пенсію не можна розглядати як абсолютно безеквівалентну виплату, хоч вона, дійсно, і не є винагородою (компенсацією) за минулу працю.

В сучасних умовах пенсію можна розглядати як грошову виплату (з розрахунку на місяць), яка призначається відповідно до встановлених державою правил громадянам, що досягли встановленого законом пенсійного віку, чи які набули спеціального стажу (вслуги років) встановленої тривалості, або яким встановлена інвалідність чи які втратили годувальника за рахунок коштів, асигнованих на ці цілі державою з державного бюджету, з Пенсійного фонду, з Накопичувального пенсійного фонду та з недержавних пенсійних фондів [3, с.152-154].

1.3. Принципи і методи дослідження перспективи розвитку та впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення України

Для дослідження проблем організації, перспективи розвитку та впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні

проаналізуємо основні методи та принципи, що були використані, тому що питання методології завжди було надзвичайно важливим для науки.

Методологія трактується як «вчення про систему методів наукового пізнання, учення про використання принципів, категорій, законів науки в процесі пізнання і практики в інтересах здобуття нових знань. Тут також можна знайти таке визначення як система визначених засобів та прийомів, що використовуються у різних сферах діяльності» [2, с.12].

Метод (від грецького *methodos* – спосіб пізнання) – спосіб, шлях пізнання та практичного перетворення реальної дійсності, системи прийомів і принципів, що регулюють практичну й пізнавальну діяльність людей, дослідження явищ природи, суспільного життя, певного суб'єкта.

За допомогою формально-логічного методу ми змогли узагальнити, класифікувати, систематизувати, передати отримані знання про систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні чітким, повністю визначеним чином.

До загальнонаукової методології слід віднести системний підхід, застосування якого потребує накопичувальна система пенсійного забезпечення. Сутність його полягає у комплексному дослідженні великих (пенсійної системи у цілому) і складних об'єктів (систем), дослідженні їх як єдиного цілого з узгодженим функціонуванням усіх елементів і частин (накопичувальної системи пенсійного забезпечення). Згідно з системним підходом, система – це цілісність, яка становить єдність закономірно розташованих і взаємопов'язаних частин.

Основними ознаками системного підходу до вивчення проблеми є: наявність найпростіших одиниць – елементів, які її складають; наявність підсистем – результатів взаємодії елементів; наявність компонентів – результатів взаємодії підсистем, які можна розглядати у відносній ізольованості, поза зв'язками з іншими процесами та явищами; наявність внутрішньої структури зв'язків між цими компонентами, а також їхніми підсистемами; зв'язок з іншими системами зовнішнього середовища [31, с.75].

Використано також такі методи, як групування – у проведенні класифікації накопичувальних пенсійних систем країн світу, конкретизації – в дослідженні досвіду по впровадженню накопичувальних систем окремо кожної країни, загальний аналіз подано по країні в цілому, порівняння – при виявленні спільних та відмінних рис накопичувальних пенсійних систем.

Застосування методу системного та структурно-функціонального аналізу сприяло визначенню місця, ролі та значення загальнообов'язкового державного пенсійного страхування як складової системи пенсійного забезпечення в Україні. Елементи і зв'язки між ними створюють структуру системи. Кожний елемент виконує свої специфічні функції, які «працюють» на загальносистемні функції. Структура характеризує систему в статиці, функції – у динаміці. Між ними є певна залежність.

Для вивчення внутрішніх і зовнішніх зв'язків об'єкта дослідження суттєве значення має моделювання. За його допомогою вивчаються ті процеси і явища, що не піддаються безпосередньому вивченню. Метод моделювання зарекомендував себе як ефективний засіб виявлення суттєвих ознак явищ та процесів за допомогою моделі (концептуальної, вербальної, математичної, графічної, фізичної тощо) [31, с.73].

До загальнонаукових принципів дослідження, які використовувались при дослідженні проблематики належать: термінологічний, функціональний, системний, структурного аналізу, пізнавальний, формально-логічний, порівняльний та ін.

Термінологічний принцип передбачає вивчення історії термінів і позначуваних ними понять, розробку або уточнення змісту та обсягу понять, встановлення взаємозв'язку і субординації понять, їх місця в понятійному апараті теорії, на базі якої базується дослідження. Вирішити це завдання допомагає метод термінологічного аналізу і метод операціоналізації понять. Визначення понять формулювались, базуючись на тлумачних та професійних словниках. Цей принцип використано при написанні другої частини першого розділу при визначенні основних понять, таких як «пенсія», «пенсійне

забезпечення», «пенсійна система», «загальнообов'язкове пенсійне страхування», «накопичувальна система», «недержавний пенсійний фонд». Розгляд накопичувальної системи пенсійного забезпечення як моделі фінансових відносин зумовлюється необхідністю спрощення цієї складної системи, що буде функціонувати у тісному зв'язку з іншими системами. Водночас слід зазначити, що модельовані заходи реформування в системі пенсійного страхування за певних умов можуть бути надзвичайно переконливими, але при цьому завжди непросто відтворити їх на практиці.

Отже:

1. Проблематику розвитку та функціонування пенсійної системи вивчали зарубіжні та вітчизняні науковці, зокрема Є. Берковіц, М. Віннер, В. Воскобойников, Є. Кассалоу, К. Кларк, Д. Леонов, Л. Макклеменс, Т. Мармор, О. Мозковий, А. Михайлов, Л. Позднякова, Є. Ролкер, Т. Сальнікова, Д. Снелбекер, О. Ткач, А. Федоренко, Д. Хігінс, В. Яценко та інші.

Розглянуто основні етапи зародження та становлення як пенсійного фонду, так і пенсійної системи, зокрема накопичувальної системи пенсійного страхування.

2. Визначено головні поняття дослідження «пенсія», «пенсійне забезпечення», «система пенсійного забезпечення», «накопичувальна система», «загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «недержавний пенсійний фонд».

3. До загальнонаукових принципів дослідження, які використовувались при дослідженні проблематики належать: термінологічний, функціональний, системний, структурного аналізу, пізнавальний, формально-логічний, порівняльний та ін.

Використано також такі методи, як групування – у проведенні класифікації накопичувальних пенсійних систем країн світу, конкретизації – в дослідженні досвіду по впровадженню накопичувальних систем окремих країн,

загальний аналіз подано по країні в цілому, порівняння – при виявленні спільних та відмінних рис у солідарній та накопичувальній системах.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ

2.1. Нормативно-правове забезпечення механізму формування накопичувальної системи пенсійного забезпечення

Згідно зі статтею 46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що передбачає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ та організацій. Саме ця норма Конституції України є правовою основою системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, частиною якого і є пенсійне страхування [18, с.58].

Базовим у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Цим законом врегульовано загальні принципи побудови системи соціального страхування [18, с.58].

Основними законами, що регулюють питання накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за №1058-IV від 09.07.2003 р., Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» за № 2464-VI від 08.07.2010 р. та Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» №3668-VI від 08.07.2011 року.

В Законі № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначаються:

– основні терміни (актуарні розрахунки, довічна пенсія з коштів накопичувального пенсійного фонду, застрахована особа, компанія з управління активами, накопичувальний пенсійний фонд та ін.);

– суб'єкти системи накопичувального пенсійного забезпечення (особи, від імені та на користь яких здійснюється накопичення та інвестування коштів; підприємства, установи, організації та фізичні особи, що здійснюють перерахування внесків до системи накопичувального пенсійного забезпечення; Накопичувальний фонд; недержавні пенсійні фонди; юридичні особи, які здійснюють адміністративне управління накопичувальним фондом і недержавними пенсійними фондами та управління їх пенсійними активами; зберігач; страхові організації);

– види пенсійних виплат за рахунок коштів накопичувального фонду;

– порядок укладення та оплати договору страхування довічної пенсії;

– умови та порядок отримання одноразової виплати;

– вимоги до основних напрямів інвестиційної політики та нормативів інвестування коштів Накопичувального фонду;

– порядок проведення тендера для обрання компаній з управління активами, зберігача та аудитора накопичувального фонду;

– порядок оприлюднення інформації про стан пенсійних активів;

– зберігання пенсійних активів накопичувального фонду;

– державне регулювання та нагляд у сфері загальнообов'язкового пенсійного страхування тощо [20].

Більшість норм Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» є нормами прямої дії, тобто їх застосування не потребує будь-яких інших правових норм, що визначають механізм застосування норм закону.

У Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначаються правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, умови і порядок

нарахування і сплати єдиного внеску, а також визначаються повноваження податкових органів(центральні органи виконавчої влади), які реалізують державну податкову політику, здійснюють збір єдиного внеску та ведення обліку.

Разом з тим, у Законі від 08.07.2010 р № 2464-VI Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування (далі – Державний реєстр) – вживається як організаційно-технічна система, призначена для накопичення, зберігання та використання інформації про збір та ведення обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його платників та застрахованих осіб, що складається з реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб.

Пенсійний фонд України (далі – Пенсійний фонд) – це орган, уповноважений відповідно до цього Закону вести реєстр застрахованих осіб Державного реєстру та виконувати інші функції, передбачені законом.

Реєстр застрахованих осіб забезпечує облік застрахованих осіб у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та їх ідентифікацію; накопичення, зберігання та автоматизовану обробку інформації про страховий стаж та заробітну плату (дохід, грошове забезпечення, допомогу, компенсація), про набуття застрахованими особами права отримання страхових виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та нарахування й облік виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Також, у Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» вживається термін «учасники накопичувальної системи пенсійного страхування» – це фізичні особи, які сплачують або за яких сплачуються страхові внески до накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

В Законі України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» з перших статей йдеться про питання

формування накопичувальної системи пенсійного страхування (визначено, що накопичувальну систему буде впроваджено починаючи з року, в якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України; учасниками другого рівня пенсійної системи є особи, яким на дату запровадження перерахування страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду виповнилося не більш як 35 років та які сплачують внески/за яких сплачуються внески до накопичувальної системи пенсійного страхування; зменшено вартість послуг зберігача та компаній з управління активами, а також покращено розкриття інформації).

Водночас, крім Конституції та законів України, правове регулювання у сфері пенсійного забезпечення (у тому числі накопичувальної системи пенсійного забезпечення) здійснюється на підставі інших актів законодавства: актів Президента України, Кабінету Міністрів України, а також відомчих нормативно-правових актів органів виконавчої влади [17, с.60].

У порядку денному десятої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання перебувають на розгляді законопроекти по вдосконаленню нормативно-правової бази другого рівня пенсійної системи.

Проект Закону України «Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення» за №2683 від 27.12.2019 р. Міністерство соціальної політики повністю підтримало ідею законопроекту як основу для впровадження другого рівня та надало свої зауваження, які повинні знизити корупційні ризики, ризики монополізації, підвищити захист пенсійних накопичень людей та забезпечити комплексний розвиток усіх трьох рівнів пенсійної системи України.

Проект Закону за №2683 – 2 від 16 січня 2020 року «Про внесення змін до деяких законів України щодо накопичувальної системи державного пенсійного страхування» в якому передбачається встановлення обов'язкової участі у системі накопичувального пенсійного забезпечення всіх категорій працюючих осіб до досягнення ними пенсійного віку. У статті 18 проекта такі концептуальні засади:

– обов'язковою є участь у системі осіб, яким на дату її впровадження не виповнилося 40 років;

– особи, яким на дату впровадження системи виповнилося 40 років, можуть бути її учасниками на добровільних засадах;

– особи, які на дату запровадження системи досягли пенсійного віку, не можуть бути її учасниками.

Проект Закону «Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення» за №2683 – 3 від 24.11.2021 року. За цією версією проекту передбачалося у 2023 році створення недержавного пенсійного фонду, засновником якого мав виступити уряд, джерелом накопичення визначалася держава. Додатково на індивідуальні рахунки до коштів які за застраховану особу сплачуватимуть роботодавці будуть надходити кошти з держбюджету. Також мав бути створений адміністратор, який працюватиме на базі електронного сервісу державних послуг «Дія», завдяки адміністратору людині повинно було повідомлятися розмір накопичень.

Проект Закону «Про накопичувальне пенсійне забезпечення» за № 9212 від 17.04.2023 р. Цей Закон визначає правові, економічні та організаційні засади загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення в Україні та регулює правовідносини, пов'язані з цим видом діяльності.

Отже, базове законодавство з накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування складається з:

– основних законів (Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»);

– указів Президента України (Указ Президента України Про Національну комісію, Указ Президента України Про Національну комісію з цінних паперів та фондового ринку);

– постанови Кабінету Міністрів України;

– законопроектів.

2.2. Загальна характеристика перспективи розвитку та впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення України

Створення другого рівня пенсійної системи означатиме запровадження в нашій країні системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування, яка не є заміною солідарної системи, а має стати доповненням до неї.

Суть такої системи полягатиме у тому, що грошові кошти сплачуються, або за яких сплачують, до системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення за договором страхування і обліковуватиметься на індивідуальних пенсійних рахунках в авторизованих пенсійних фондах, на пенсійних депозитних рахунках в авторизованих банках та на індивідуальних пенсійних рахунках в авторизованих страхових організаціях. Ці кошти інвестуватимуться з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів. Управління пенсійними коштами здійснюватимуть авторизовані суб'єкти системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення авторизовані компанії з управління активами (для яких ця діяльність є професійною і буде ліцензуватись), обраними на конкурсній (тендерній основі). При інвестуванні пенсійних активів компанії будуть діяти згідно з вимогами законопроектів щодо напрямків інвестування, ринків на яких можна буде здійснювати інвестиції та вимог щодо диверсифікації (вкладання коштів у різні напрямки) інвестиційних вкладень. Безпосереднє зберігання пенсійних активів буде здійснювати авторизована банківська установа – авторизований зберігач, яка буде нести відповідальність за цільове використання цих активів. Кошти, що обліковуватимуться на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян будуть власністю цих громадян, і вони зможуть скористатись ними при досягненні пенсійного віку (або, у випадках передбачених законом, раніше цього терміну,

наприклад у випадку інвалідності). Виплати з Накопичувального фонду будуть здійснюватись додатково до виплат із солідарної системи [38, с.218].

Солідарна система пенсійного забезпечення перебуває у важкому стані. З 2004 року запроваджена страхова система, яка передбачає, що чим більше заробітна плата та трудовий стаж тим більше пенсія. Пенсійні виплати становили 57–60 % заробітку, але через демографічні зміни та несистемні рішення пенсійна система стала недофінансованою, в результаті сьогодні розмір пенсії становить 10–30 % заробітної плати. Додаткові пенсійні заощадження необов'язкові на даний час. Працівники та самозайняті особи можуть сплачувати відсоток загальної заробітної плати до пенсійних накопичень, але виплата від накопичувальної системи не замінить пенсію за віком чи по інвалідності або по втраті годувальника, а лише доповнюватиме цю суму.

Отже, щоб отримувати додаткову пенсію, необхідно укласти договір зі зберігачем пенсійних заощаджень (авторизовані пенсійні фонди; авторизовані компанії з управління активами; авторизовані зберігачі; авторизовані страхові організації; авторизовані банки).

Відповідно до законодавства про недержавне пенсійне забезпечення за рішенням Кабінету Міністрів України уповноваженим є пенсійний фонд. Управління та контроль за діяльністю уповноваженого пенсійного фонду належить Раді уповноваженого пенсійного фонду обраної за результатами конкурсу.

Джерелами формування пенсійних активів накопичувального фонду є:

- накопичувальні внески;
- інвестиційні доходи;
- суми від штрафних санкцій.

Сукупний інвестиційний дохід накопичувального фонду утворюється внаслідок використання таких джерел:

- прибутку від інвестування пенсійних активів у цінні папери;
- відсотків на пенсійні активи, що розміщені на банківських депозитах;

– доходів від інших видів інвестування.

Інвестиційний дохід, що обліковується на накопичувальних пенсійних рахунках застрахованих осіб, визначається як різниця між сумою сукупного інвестиційного доходу та сумою інвестиційних видатків, пов'язаних з управлінням пенсійними активами накопичувального фонду.

До пенсійних активів накопичувального фонду належать:

- активи у грошових коштах;
- активи у цінних паперах;
- інші активи [27, с.190-191].

Учасниками накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є особи, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та які сплачують внески/за яких сплачуються внески до накопичувальної системи пенсійного страхування, та які мають право на отримання виплат з системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення або отримують такі виплати згідно із цим Законом.

Відповідно до законопроекту № 9212 від 17.04.2023 р. внески до системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення заплановано сплачувати з 01 січня 2024 року.

На період до 31.12.2026 р. накопичувальні внески, які підлягають сплаті відповідно до закону, сплачуються платниками накопичувального внеску виключно до уповноваженого пенсійного фонду, в якому кожному учаснику системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення відкривається індивідуальний пенсійний рахунок. Починаючи з 01.01.2027 року накопичувальні внески сплачуються платниками накопичувального внеску до будь-якого авторизованого пенсійного фонду, включаючи уповноважений пенсійний фонд, або авторизованого банку за вибором учасників системи, які, або на користь яких сплачуються такі накопичувальні внески [51].

Страхові внески до накопичувального пенсійного фонду не є складовою частиною єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне

страхування нараховуються і сплачуються окремо та підлягають спрямуванню до Накопичувального пенсійного фонду. Якщо учасник накопичувальної системи у встановленому порядку не подав заяву встановленого зразка адміністратору Єдиного соціального реєстру про вибір авторизованого пенсійного фонду та не повідомив платника накопичувального внеску на свою користь про такий вибір, такий платник з 01.01.2027 року продовжує сплачувати накопичувальні внески до уповноваженого пенсійного фонду.

За рахунок пенсійних коштів системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення учасники системи мають право отримувати виплати:

– довічна пенсія з установленим періодом, щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя, але не менш ніж протягом 10 років з дня її призначення або у разі смерті протягом періоду визначеному у договорі;

– довічна обумовлена пенсія, щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя, якщо загальна сума виплаченої пенсії менша ніж сума обумовлена в договорі довічної пенсії, виплачується різниця коштів;

– довічна пенсія подружжя, щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя, а після смерті виплачується його чоловіку(дружині), який(яка) досягли пенсійного віку та мають право на призначення пенсії за віком у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;

– пенсійна виплата на визначений строк, яка розраховується авторизованим адміністратором, період проведення якої не може бути меншим десяти років з проведення першої виплати, дострокове розірвання договору про виплату пенсії за бажанням сторін забороняється;

– одноразова виплата здійснюється в розмірі до 100 % пенсійних коштів, у разі коли сума коштів на рахунках не досягає суми необхідної для оплати договору страхування довічної пенсії або при визнанні особою з інвалідністю I або II групи;

– у разі визнання учасника системи особою з інвалідністю безстроково у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;

– виплата, що надається у разі смерті, до досягнення пенсійного віку.

Розмір довічної пенсії розраховується авторизованою страховою організацією актуарно, виходячи з вартості оплаченого договору страхування довічної пенсії, з урахуванням майбутнього інвестиційного доходу, забезпечуваного авторизованою страховою організацією, видатків, пов'язаних з подальшим інвестуванням зазначених сум, та з урахуванням середньої для чоловіків і жінок величини тривалості життя [20].

Авторизовані страхові організації, з якими пенсійний фонд укладає договір страхування довічної пенсії, повинні мати ліцензію на провадження діяльності зі страхування життя та відповідати вимогам, встановленим Законом України «Про страхування», та додатковим вимогам, встановленим Законом.

Авторизований пенсійний фонд або авторизований адміністратор, учаснику накопичувальної системи пенсійного страхування безоплатно надає он-лайн доступ про обсяг пенсійних коштів, що обліковуються на його накопичувальному рахунку в накопичувальному фонді, розміри страхових тарифів за договорами довічних пенсій, розрахункові розміри довічних пенсій залежно від пенсійного віку за такими договорами, ставки інвестиційного доходу страхових організацій за попередні періоди, з можливістю отримання виписки.

Для отримання одноразової виплати учасник накопичувальної системи пенсійного страхування чи його спадкоємці подають заяву та документи, що підтверджують їх право на отримання такої виплати.

Учасник накопичувальної системи пенсійного страхування має право в будь-який час визначити спадкоємцями одну або декілька фізичних осіб (незалежно від наявності у нього з такими особами сімейних, родинних відносин), які мають право на отримання у разі його смерті коштів у сумі, що обліковується на його накопичувальному пенсійному рахунку в накопичувальному фонді, а також визначити розмір часток, в яких вони повинні бути розподілені між зазначеними особами. У такому разі учасник

накопичувальної системи пенсійного страхування складає заповіт відповідно до вимог Цивільного кодексу України.

Особи, які мають право на отримання у спадщину коштів накопичувальної системи пенсійного страхування в сумі, що належить померлому учасникові накопичувальної системи пенсійного страхування, що обліковується на його накопичувальному пенсійному рахунку в накопичувальному фонді, можуть подати заяву про спрямування таких коштів на свій індивідуальний пенсійний рахунок відкритий в авторизованому пенсійному фонді, або свій індивідуальний пенсійний рахунок у авторизованій страховій організації.

У разі відсутності у померлого учасника накопичувальної системи пенсійного страхування спадкоємців за законом та за заповітом, належні йому кошти, обліковані на його індивідуальному пенсійному рахунку, або на депозитному пенсійному рахунку, або на його індивідуальному пенсійному рахунку у відповідній авторизованій страховій організації за договором накопичувального пенсійного страхування успадковуються у порядку, визначеному Цивільним кодексом України.

Впроваджуватись другий рівень буде лише після ухвалення основного закону, формування потрібних економічних передумов, розробки нормативної документації, розробки та впровадження системи центрального адміністрування, авторизації провайдерів послуг, створення налагодженої і ефективної системи державного нагляду та регулювання у цій сфері, а також належної інфраструктури.

Головними рисами накопичувальної системи є:

- довгостроковий характер процесу накопичень – процес, який триватиме, за винятком перехідного періоду, протягом усього трудового життя людини, тобто в середньому 40 років;

- інвестиційна діяльність. Накопичені кошти можуть і повинні бути інвестовані в певні класи та види активів. Головною метою такого інвестування слід вважати збереження пенсійних накопичень. Другою, хоча й не менш

важливою, метою є формування довгострокового відносно дешевого інвестиційного ресурсу для потреб прискореного розвитку економіки. В будь-якому разі таке інвестування за своєю економічною природою завжди пов'язане з ризиком;

– накопичувальна система функціонуватиме за активної участі недержавних фінансових інститутів. Якщо облік та адміністрування пенсійних внесків покладаються на накопичувальний фонд (принаймні протягом перших двох років функціонування системи), який по суті є органом державного управління, то інвестиційна діяльність та облік прав власності на пенсійні активи – на приватні фінансові установи – компанії з управління активами та зберігачів. Крім того, після двох років функціонування системи громадяни за бажанням матимуть змогу перевести власні накопичення з накопичувального фонду до приватного адміністратора [21, с.97].

Створення обов'язкової накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні, безперечно, має певні переваги, такі як:

– учасники мають свої власні пенсійні рахунки (щось подібне до банківських ощадних рахунків), які захищають їх від неналежного втручання уряду;

– оскільки розмір майбутньої пенсії залежить від розміру внесків, учасник буде зацікавлений сплачувати внески або зробити так, щоб їх сплачував роботодавець; це буде чинником сприяння переходу фірм з тіньової економіки у формальний сектор;

– учасники, які заробляють більше, сплачуватимуть більші внески і отримуватимуть більші виплати – сильніший, ніж у солідарній системі стимул для того, щоб працювати й заробляти більше;

– якщо кошти інвестуватиме приватний власник, прибутки, отримані фондами, будуть, імовірно, вищими, ніж у разі інвестування накопичень державним органом – за умови належного регулювання діяльності власників активів, їх вибору на умовах конкурсу на основі показників ефективності їхньої

роботи, а також за умови, що уряд штучно не обмежує інвестиції внутрішнім ринком;

– перехід від солідарної до накопичувальної пенсійної системи збільшить приплив інвестиційного капіталу в Україну;

– пенсійний вік не є структурним елементом системи, заснованої на індивідуальних пенсійних рахунках. Учасник має право самостійно встановити бажаний розмір виплат і пенсійний вік [32, с.191].

Передбачається, що законом про загальнообов'язкове пенсійне забезпечення громадянам буде надано право, у разі бажання, перевести їх обов'язкові пенсійні заощадження з накопичувального фонду до обраного ними недержавного пенсійного фонду (тобто на третій рівень). Це дасть змогу застрахованим особам самостійно вирішувати, яка інвестиційна політика є найбільш прийнятною для інвестування їх пенсійних заощаджень, а отже – більшою мірою впливати на величину своєї майбутньої пенсії.

Перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Добровільна недержавна система пенсійних заощаджень – це система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення [20].

Добровільне накопичення передбачає виключно добровільні внески громадян на індивідуальні пенсійні рахунки, що відкриваються у недержавних пенсійних компаніях. Такі внески вкладатимуться в цінні папери та інші фінансові активи (акції, державні облігації, ощадні (депозитні) сертифікати комерційних банків та ін.). Після виходу на пенсію громадянин зможе одержати додаткові виплати з недержавних пенсійних фондів. Джерелами їх будуть внески громадян, а також ті доходи, які фонди одержують в процесі інвестиційної діяльності.

Проаналізуємо спільні й відмінні риси солідарної та обов'язкової накопичувальної пенсійних систем (Додаток Б).

За характером сплати і обсягами пенсійних внесків солідарна та обов'язкова накопичувальна системи не відрізняються між собою: в обох випадках внески є обов'язковими, а їх розмір визначається законодавством.

Проте обидві системи розрізняються за джерелами сплати внесків. На сьогодні внески до солідарної системи здійснюються і за рахунок нарахувань на заробітну плату, і за рахунок відрахувань із неї. Іншими словами, джерелом надходжень до солідарної системи є кошти і підприємства-роботодавця, і працівника. Натомість відповідно до найбільш поширеної світової практики джерелом внесків до накопичувальної системи є виключно кошти працівника. Забігаючи наперед, зазначимо, що концепція запровадження обов'язкової накопичувальної системи в Україні передбачає чітке розмежування джерел пенсійних внесків: солідарна система наповнюється коштами роботодавця, тоді як обов'язкова накопичувальна – коштами працівника [22, с.11].

Кінцевим одержувачем внесків до солідарної системи є Пенсійний фонд України, який відповідно до законодавства має статус самоврядної неприбуткової організації. Стосовно обов'язкової накопичувальної системи міжнародна практика значно різниться. У низці країн накопичувальний фонд існує в однині, маючи при цьому статус державної установи. У певних країнах обов'язкова накопичувальна система функціонує за участю кількох недержавних спеціалізованих фінансових установ. Крім того, є кілька проміжних варіантів, коли накопичувальний пенсійний фонд функціонує поруч із кількома недержавними.

За характером обліку пенсійних внесків солідарна й накопичувальна системи кардинально відрізняються. У солідарній системі хоча й може вестись персоніфікований облік пенсійних внесків, але розмір майбутньої пенсії не надто залежить від суми внесків. Принаймні цей зв'язок не є таким тісним, як у накопичувальних системах. Можна стверджувати, що зберігання коштів у солідарній системі має умовно-колективний характер [22, с.12].

Натомість у накопичувальних системах застосовується виключно індивідуальний (персоніфікований) облік пенсійних коштів. При цьому існує 100 відсотковий зв'язок між обсягом накопичень і розміром майбутньої пенсії (якщо не брати до уваги результати інвестування).

Характер обліку внесків в обох системах безпосередньо пов'язаний із можливістю інвестування пенсійних накопичень. Ідеологія солідарної системи взагалі не передбачає інвестування як такого. Відповідно до найкращої світової практики, якщо обсяги внесків починають стабільно перевищувати обсяги пенсійних виплат (що буває украй рідко), приймається рішення або щодо підвищення останніх, або щодо зменшення обсягів пенсійних внесків.

Натомість будь-яка накопичувальна система неодмінно передбачає інвестування пенсійних активів. Зазвичай виокремлюють дві основні цілі такого інвестування: захист пенсійних накопичень від інфляції та формування «довгого» й «дешевого» національного інвестиційного ресурсу для потреб фінансової системи й економіки взагалі.

Цілком логічно, що в контексті інвестування пенсійні системи відрізняються можливістю отримання інвестиційного доходу. За відсутності інвестування солідарна система не передбачає інвестиційного доходу, тоді як для накопичувальної його наявність вважається цілком природною.

Зрозуміло, що розмір такого доходу може й повинен відрізнятися, оскільки залежить від низки об'єктивних і суб'єктивних чинників (стан національної економіки й економік зарубіжних країн, ризиковість інвестиційної політики, кваліфікація менеджменту тощо). Оскільки є імовірність отримання негативного інвестиційного доходу (зменшення суми пенсійних накопичень), постає проблема гарантування їх збереження.

За характером пенсійних виплат солідарна система передбачає виплату довічної пенсії. В обов'язковій накопичувальній системі громадянин зазвичай має право на отримання довічної пенсії або одноразової виплати за рахунок коштів з його накопичувального пенсійного рахунка. До того ж довічна пенсія відповідно до поширеної практики може мати три форми: довічна пенсія із

встановленим періодом, довічна обумовлена пенсія та довічна пенсія подружжя [22, с.13].

У контексті оподаткування пенсійних виплат отримання пенсій із солідарної системи не включається до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу. Натомість пенсійні виплати, що здійснюються громадянам із накопичувальної системи пенсійного страхування, підлягають оподаткуванню відповідно до законів України про оподаткування.

Насамкінець, можливість успадкування пенсійних накопичень із солідарної системи відсутня, тоді як грошові кошти з обов'язкової накопичувальної системи підлягають успадкуванню.

Соціальна сутність пенсійної системи полягає у створенні системи захисту працюючих громадян і членів сімей, що знаходяться на їх утриманні, від втрати трудового доходу при настанні непрацездатності внаслідок старості, інвалідності, втрати годувальника та за вислугу років, а також непрацездатних громадян (соціальні пенсії).

Економічна сутність пенсійної системи є дещо складнішою. Певна частина дослідників вважає, що пенсійні внески за своєю економічною суттю мають податкову природу, оскільки мають усі ознаки платежів податкового типу. Найбільш характерним прибічником такого підходу є Т. В. Муравлева. З-поміж вітчизняних дослідників економічну природу внесків на державне пенсійне страхування найбільш повно розкрила І. В. Педь [45, с.19–21], яка вважає, що з юридичної позиції соціальні збори (у т. ч. внески на державне пенсійне страхування) не є складником податкової системи України. Однак, виходячи з їх економіко-правового змісту, соціальні збори повинні визнаватися платежами податкового характеру, оскільки мають усі основні ознаки податку – обов'язковість, законодавчу закріпленість, примусовий і некаральний характер.

Відмінність соціальних зборів від податків є такими ж, як і у випадку з податковими зборами. По-перше, соціальні збори мають цільове призначення. По-друге, їм бракує індивідуальної безоплатності [22, с.14].

Функціонування накопичувальної складової пенсійної системи докорінно відрізняється від функціонування солідарної. Однак і зсередини передбачувана накопичувальна конструкція неоднорідна, оскільки є низка відмінностей, що мають принциповий характер (Додаток В).

2.3. Порівняльний аналіз розвитку накопичувальної системи в Україні з іншими країнами світу

Головне завдання пенсійної системи будь-якої країни – створити умови для забезпечення людей достойним доходом у старості відповідно до особистого внеску кожного. При цьому система не має бути тягарем для розвитку держави, тобто не повинна створювати надмірний тиск на державні фінанси, громадян, які працюють і бізнес.

Сьогодні системи пенсійного забезпечення, що діють у більшості країн понад 50 років, досягли своєї зрілості. Це означає, що більшість працюючих охоплені пенсійними планами і мають право на одержання певних гарантій у повному розмірі; населення старіє, частка осіб, які сплачують внески в рамках пенсійного забезпечення, зменшується.

У багатьох країнах, насамперед розвинених, відносна чисельність людей старшого віку значно збільшилась у порівнянні з минулими роками. У зв'язку зі старінням населення і змінами форм зайнятості (скорочення загальної чисельності зайнятих, поширення неформальної і часткової зайнятості, робота вдома) у солідарних пенсійних системах зростає частка державних витрат на підтримку існуючих пенсіонерів і частка пенсійних витрат у ВВП, збільшується навантаження на працездатних членів суспільства.

Ці тенденції порушили питання про фінансову спроможність і ефективність національних солідарних пенсійних систем та викликали об'єктивну необхідність зміщення акцентів у напрямку запровадження систем пенсійних накопичень [29].

У світі застосовуються різні стратегії та моделі пенсійної системи, зокрема виділяють такі стратегії пенсійного забезпечення, як солідарна, солідарно-накопичувальна, накопичувально-солідарна, умовно-накопичувальна, накопичувальна [35, с.46]. Інформація про них узагальнена в додатку Г.

Згідно з дослідженнями рейтинг найуспішніших пенсійних систем світу очолюють країни «класичного Заходу»: Нідерланди, Данія та Австралія. Далі йдуть Швеція, Норвегія, Швейцарія та Німеччина.

Ключова характеристика пенсійних систем цих країн – багаторівневий устрій. Зазвичай пенсійне забезпечення працює одночасно на трьох рівнях. Перший – державний чи солідарний (виплата базової пенсії). Другий – професійний чи приватний (обов'язкові внески до пенсійних фондів залежно від доходу учасників системи). Третій рівень – добровільний.

За підсумками аналізу найуспішніших пенсійних систем: вони не змогли б досягти успіху, якби в них працював лише один з рівнів.

У країні-лідері рейтингу, у Нідерландах, пенсіонери отримують близько 80 % передпенсійного заробітку після припинення роботи. На частку першого рівня доводиться приблизно 50 % усього обсягу одержуваних пенсійних виплат, на частку другого рівня – 45 % і на частку третього – близько 5 %. Перший пенсійний рівень – базовий, він регулюється державою, і в його основі лежить державна розподільна пенсійна система, тобто за рахунок внесків працівників проводяться виплати пенсіонерам. Цей вид пенсії не передбачає пенсійних накопичень. Ця перша опора базовою частиною пенсійного забезпечення, тобто той мінімум, який не дає людям пенсійного віку перебувати за межею бідності. Сума державної пенсії залежить від кількості років, протягом яких сплачувалися внески. Кожен резидент країни, який досяг віку 65 років, отримує право на державне пенсійне забезпечення. Його розмір визначається, виходячи з кількості років, які громадянин прожив у Нідерландах, але не менше 50 років до досягнення пенсійного віку, передбаченого законодавством країни. Відповідно, передбачається, що

громадянин при цьому повинен був працювати. Державне пенсійне забезпечення ґрунтується на формулі, згідно якої 2 % максимального розміру державного пенсійного забезпечення за кожен рік проживання в Голландії, починаючи з 15-річного віку і до досягнення пенсійного віку. Будь-який громадянин, який досяг цього віку, має право отримувати базову державну пенсію – 650 євро.. Причому тільки один фактор впливає на різницю в розмірі пенсії: самотні пенсіонери отримують на 20–30% більше, ніж літні подружні пари. Як правило, до базової пенсії держава додає від 70 до 100 євро. Сума залежить від деяких соціальних умов, наявності у пенсіонера дітей, стану його здоров'я. Державна пенсія виплачується за рахунок внесків працездатного населення у вигляді податків. Крім того, число пенсіонерів щодо числа працездатного населення постійно зростає, виникають труднощі з виплатою державної пенсії. У зв'язку з чим уряд ухвалив рішення про збільшення пенсійного віку, спочатку поступово, а потім залежно від тривалості життя [8, с.26].

Другий рівень залежить від вибору кожного працівника. Такий вид пенсійного забезпечення формується протягом всього трудового стажу. Пенсійні внески повинні сплачуватися одночасно працівниками і роботодавцями. При звільненні з роботи працівник отримує додаткову винагороду, до якої відноситься пенсійний дохід. Оскільки, внески в пенсійні фонди не підлягають оподаткуванню, розмір таких внесків обмежений. Пенсії другого рівня формуються в рамках відносин між працівником і роботодавцем. Пенсійні виплати другого рівня виплачуються за рахунок сформованого капіталу або в рамках розподільчої пенсійної системи, чи під час використання обох варіантів. Така накопичувальна схема пенсійного забезпечення формується за принципом скарбнички, з якої згодом працівникові виплачується пенсія. Тобто цей вид пенсії є надбавкою до державної пенсії, однак не завжди ці два види пенсії виплачуються одночасно. Працівник може вийти на пенсію і почати отримувати пенсію до досягнення ним пенсійного віку 65 років, крім того працівник, має право вибрати розмір одержуваної пенсії.

Метою другого рівня пенсійної системи так само, як і першого, є забезпечення належного рівня доходу до їхнього виходу на пенсію. У Голландії з метою забезпечення високої економічної і соціальної взаємної відповідальності пенсійне забезпечення другого рівня часто є обов'язковим.

Щодо пенсійного забезпечення третього рівня, то воно є добровільним. У цей рівень включені заощадження як застраховані, так і не застраховані, з податковими пільгами і обмеженнями. Пенсії третього рівня покликані заповнити наявні прогалини в пенсійному забезпеченні. Причиною таких прогалин можуть бути зміна місця роботи, проживання за кордоном або робота як позаштатного співробітника. Пенсії приватних підприємців і власників підприємств повністю підпадають під цю категорію. У схемі пенсійного забезпечення третього рівня використовуються встановлені розміри внесків [8, с.27].

Отже, основною перевагою пенсійної системи Нідерландів полягає у змішаному фінансуванні, яке ґрунтується на трьох загальних складових пенсійної системи, а саме: державне пенсійне забезпечення, яке виступає базовим, професійне пенсійне забезпечення, яке має додатковий характер, та індивідуальне пенсійне забезпечення.

На додаток до обов'язкових першого та другого рівнів, у країні один з найвищих у Європі відсоток громадян, які роблять добровільні накопичення на пенсію в молодому віці – 28 %.

Ще вищі цифри – у Німеччині (56 %) та Швеції (36 %). У Данії та Норвегії – близько 22 %, в Австралії – майже 20 %.

Пенсія в Австралії складається з двох частин – державної та приватної(накопичувальної). На державну пенсію мають право претендувати всі жителі країни, які досягли 65 років і відповідають цензу осілості. Щодо стажу і місця роботи, то вони не мають значення для отримання державної пенсії, її виплачують навіть тим, хто ніколи в своєму житті не працював [8, с.27].

Розмір пенсії напряму залежить від сімейного стану, кількості дітей на утриманні, розміру річного доходу і наявності майна у власності. Австралійці з офіційним місцем роботи можуть розраховувати на приватну або накопичувальну пенсію. Зокрема, в Австралії законодавчо закріплений обов'язок роботодавців відраховувати 9 % заробітної плати працівника в приватний пенсійний фонд за умови, що працівник старше 18 років і працює більше 30 годин на тиждень. До 2025 року уряд планує збільшити відсоток таких відрахувань до позначки 12 % [8, с.27].

Особливість австралійської пенсійної системи в тому, що вона дозволяє будь-якому охочому зареєструвати особистий пенсійний фонд і управляти пенсійними грошима самостійно. В Австралії дуже багато пенсійних фондів, а відрізняються вони між собою розміром вступного внеску та розміром відсотків, які отримує фонд з відрахувань працівника за обслуговування діяльності фонду. За бажанням працівника ,пенсійний фонд будь-якої миті можна змінити. Після того, як працівник визначиться з фондом, він може вибрати: залишити кошти на зберігання фонду під фіксований відсоток чи вигідно їх інвестувати. Варіантів для інвестицій кілька – акції австралійських або зарубіжних компаній і нерухомість. Якщо вклад був успішним, фонд повертає відсоток, і пенсія зростає. Пенсійні фонди постійно підтримують діяльність фондової біржі Австралії. Гроші з пенсійного фонду можна забрати після досягнення 60 років. Податком накопичена сума не обкладається. У разі настання серйозних проблем зі здоров'ям або фінансових труднощів пенсію можна забрати раніше – в 55 років. Накопичувальну частину пенсії можна збільшити, за кожен додатковий внесок до пенсійного фонду з боку працівника держава додає певну суму. Державна доплата залежить від величини внеску працівника і розміру його річного доходу. Брати участь у програмі можуть особи віком до 71 року з річним доходом не вище 50 тисяч австралійських доларів. Розмір пенсії в Австралії залежить від доходу – чим вищий заробіток, тим нижча пенсія [8, с.28].

Отже, австралійська пенсійна система в її нинішньому вигляді ґрунтується на поєднанні двох компонентів – державної та приватної пенсії. Державно пенсія по старості – цілком традиційна перерозподільна пенсія, що фінансується з державного бюджету. Вона виплачується будь-якому громадянину або постійному резиденту Австралії, який досяг 65 -річного віку. Приватна пенсія в Австралії набирає все більшого значення, держава протягом останніх десятиліть, запроваджує зобов'язання усіх працюючих, без винятку, робити внески до приватних фондів у розмірі 9 % заробітної плати.

В Естонії схвалили поступове підвищення пенсійного віку з 63 до 65 років, а потім пов'язали його з тривалістю життя. Словаччина, яка ухвалила закон про пенсійну реформу у 2012 році, навпаки скасувала прив'язку пенсійного віку до тривалості життя та збільшила пенсійний вік до 64 років.

Італія ввела так звану «квоту 100». Вона дозволяє вийти на пенсію пенсіонерам-чоловікам у віці 62 років, які мають 38 років стажу внески (у сумі – 100), жінкам – у 58 років на наявності 35 років стажу.

З 2021 року пенсійний вік у Нідерландах досяг 66 років, а у 2024 року підвищиться до 67 років. У 2020 році Швеція підвищила пенсійний вік з 67 до 68 років, а у 2023 році підвищено його до 69 років.

Угорщина поступово знизилася розміри пенсійних внесків (аналог ЄСВ) з 15,75 % у січні 2018 року до 12,29 % у липні 2019 року.

Литва перекинула внески з роботодавця на співробітника: ставку знизили з 31 % від щомісячного фонду заробітної плати до 1,5 %, ставка внесків співробітника зросла з 9% від щомісячного заробітку до 19,5 % дефіцит, що залишиться, буде покриватися завдяки податкам.

Німеччина встановила нові мінімальні та максимальні ставки пенсійних внесків: не вище 20 % та не нижче 18,6 % до 2025 року.

Найнижчі ставки (ниже 10 %) – в Австралії, Канаді, Кореї, Литві та Мексиці.

У Чехії, Франції, Італії та Польщі ставки внесків становлять 27% або вище.

У серпні 2019 року в парламенті Естонії було озвучено альтернативу обов'язковим приватним пенсіям: якщо учасник відмовиться від приватного пенсійного накопичення, внески переходять до системи балів, завдяки чому співробітник збереже свої відрахування при виході на пенсію.

У Чилі з 2019 року обов'язкові пенсійні внески почали поширюватися на само зайнятих (осіб-підприємців).

Туреччина запустила автоматичне зарахування на приватні пенсії для дрібних роботодавців (з 5-99 співробітниками) ще у 2017 році.

Польща запровадила новий професійний пенсійний план з встановленими внесками та автоматичним зарахуванням. Сьогодні пенсійне забезпечення у Польщі ґрунтується на системі індивідуальних пенсійних рахунків. Польська пенсійна система прагне диверсифікувати різні типи ризиків.

До основних кроків у цьому напрямі відноситься:

– важливі зміни у формулі обчислення пенсії до солідарної системи. Пенсійні виплати з солідарної системи тепер встановлюються на основі залишку коштів на умовному рахунку, який утворюється з внесків до солідарної системи, що перераховуються за кожного учасника. На кошти цих умовних рахунків потім нараховується відсоток відповідно до формули. При виході на пенсію залишок на умовному рахунку перетворюється в довічну виплату шляхом ділення залишку коштів на середній показник очікуваної тривалості життя для чоловіків і жінок відповідному віці;

– запровадження загальнообов'язкової накопичувальної системи з 1 квітня 1999 року. Від учасників вимагається сплачувати 7,5 % до приватного пенсійного фонду, який вони самостійно обирають. Внески потім інвестуються, а накопичений залишок коштів на рахунку перетворюється при виході на пенсію в довічну щомісячну виплату;

– запровадження добровільної накопичувальної системи для осіб, які бажають заощадити додаткові кошти при виході на пенсію;

– створення нового регулятивного органу – для регулювання всіх аспектів загальнообов'язкової накопичувальної системи;

– створення законодавчої і адміністративної інфраструктури для підтримки загальнообов’язкової накопичувальної системи. До неї відносяться управління пенсійними фондами і власне пенсійні фонди, три нових законодавчих акти, зміни до інших вже наявних законів, а також адміністративні процедури для збору та інвестування пенсійних внесків;

– персоніфікація обліку внесків солідарної системи. Індивідуальний облік внесків і загробної плати тепер здійснюється за допомогою закладу соціального страхування. На цей орган покладена відповідальність за стягнення пенсійних внесків; перерахування частини а внесків до приватних пенсійних фондів загальнообов’язковій накопичувальній системі; обчислення розмірів пенсійних виплат та їх сплату [8, с.28].

Особи, працевлаштовані на підставі трудового договору, платять внески на всі види соціального страхування, а також медичне страхування.

Процентні ставки внесків у Польщі від суми зарплати брутто:

- 19,52 % – пенсійне страхування;
- 8 % – страхування по інвалідності;
- 2,45 % – медичне страхування;
- 0,4 – 3,6 % – страхування від нещасних випадків (оплачує роботодавець).

Всього на страхування поляки сплачують від 30 до 33 % нарахованої зарплати.

Також встановленні правила інвестування внесків до загальнообов’язкової накопичувальної системи.

На сьогодні у Польщі 75 % пенсійних виплат все ще забезпечує система соціального страхування, але через деякий час цей показник має знизитися до 50 %. Іншу половину приносить накопичення у пенсійному фонді.

Після досягнення пенсійного віку жителя Польщі отримують гарантовану мінімальну пенсію у розмірі 235 доларів, якщо їхній трудовий стаж становитиме 25 років для чоловіків і 20 років для жінок [8, с.29].

Литва зробила форматування введеної у 2004 році схему добровільних накопичувальних пенсій у систему автоматичної участі для співробітників, молодших 40 років.

Чилі була однією з перших країн Латинської Америки, яка ще в 1981 році вирішила реформувати свою пенсійну систему. Вона стала прикладом для аналогічних реформ у Казахстані, Німеччині, Польщі, Угорщині.

Зараз знаменита пенсійна модель з бюджетом у 200 млрд доларів переживає найбільшу кризу в історії подібних систем. Проблема системи в тому, що Чилі повністю поклалася на накопичувальну систему. Ставка внесків у країні становить 10 %. Як показала криза, цього недостатньо, щоб нормально забезпечувати найвразливіші верстви населення: близько 80 % чилійських пенсіонерів отримують менше за мінімальну заробітну плату [8, с.25].

Наприкінці липня 2020 року чилійська влада ухвалила історичне рішення: через економічну кризу чилійцям дозволити зняти 10 % накопичених коштів, що акумулювалися в недержавних пенсійних фондах.

Чилійська обов'язкова накопичувальна система виявилася неспроможною досягти мети, що полягала в забезпеченні адекватного розміру пенсій, оскільки більшість чилійців не проводить весь період своєї трудової діяльності в неформальному секторі, проте багато з них працюють поперемінно. Вони всі мають пенсійний накопичувальний рахунок, але багато з тих, хто має такий рахунок, не сплачували внески регулярно. Регулярно сплачують внески лише кожний третій чоловік і кожна четверта жінка [8, с.25].

Отже, накопичувальна система фінансово вигідна, забезпечує виплату гідних пенсій лише тим, хто сплачував внески регулярно упродовж усієї трудової діяльності(це, в основному, чоловіки, що працювали повний робочий час у формальному секторі й одержували зарплату вищу, ніж середня по країні). Серед учасників чилійської накопичувальної пенсійної системи у середньому працівники здійснювали внески протягом лише 40 % періоду своєї зайнятості.

Сучасна пенсійна система Великобританії – багаторівнева і вважається однією з найдосконаліших у світі.

Перший рівень – базова пенсія, яку виплачує держава всім британцям після досягнення ними пенсійного віку. Розмір цієї пенсії не залежить від стажу роботи пенсіонера, його трудових успіхів і одержуваної зарплати.

Другий рівень – державні пенсії за вислугою років. Розмір цієї пенсії залежить від стажу працівника і заробітної плати, з якої сплачувалися внески. Працівник, який не бажає брати участь у державній пенсійній програмі, може вийти з неї, проте у цьому разі він зобов'язаний брати участь у будь-якій схемі додаткового пенсійного забезпечення.

Третій рівень – недержавна пенсійна система. У Великобританії є безліч різних способів накопичення приватних пенсій. Найбільшого поширення отримали професійні пенсійні системи. Працівники укладають колективний договір з роботодавцем, на підставі якого він відраховує внески на пенсійне забезпечення і формує пенсійні виплати.

Значну роль у системі пенсійного забезпечення Великобританії відіграють страхові компанії, що надають безліч послуг з додаткового пенсійного забезпечення населення. Недержавна пенсійна система користується найбільшою популярністю серед населення Великої Британії. Саме вона дає змогу отримувати досить велику пенсію, розмір якої працівник регулює самостійно, виходячи зі своїх внесків. Приватне пенсійне забезпечення поступово витісняє державне [58, с.5–6].

На пенсію французи в основному виходять у віці 63 років. Однак є окремі категорії робітників, для яких пенсійний вік коливається від 40 до 63 років і залежить від спеціальності (в 40 років – працівники балету).

Французька пенсійна система ґрунтується на двох фундаментальних принципах. По-перше – пенсійне накопичувальне страхування: пенсія виплачується із коштів, заощаджених протягом трудової діяльності. По-друге – солідарність: пенсії виплачуються людям похилого віку з відрахувань нині працюючих. Пенсія у Франції складає 50 % від середньої зарплати, існують такі поняття, як мінімальна та максимальна пенсія [5, с.20].

Пенсійна система Франції включає велику кількість різних схем, що залежить від професійної групи працівника. Найважливіші дві схеми: «загальна», що охоплює найманих працівників приватного сектору, і «спеціальна», призначена для працівників державного сектору. Управління схемами здійснюється на паритетних началах соціальними партнерами, з одного боку представниками профспілок або асоціацій працівників з іншого працедавцями (під контролем держави).

Державна пенсійна система є складною багатоелементною структурою і охоплює основну частину пенсіонерів країни за віком. У країні діє більше 100 основних і понад 300 додаткових видів пенсійного забезпечення.

Кожна з цих підсистем має свою специфіку, яка проявляється в особливостях фінансування, віці виходу на пенсію, тривалості страхового стажу для здобуття повної пенсії, та методиці її розрахунку. В основній схемі пенсійного забезпечення можливий достроковий вихід на пенсію, діє система надбавок подружжю, що має не менше трьох дітей. Існує можливість спадкування пенсії, а також працевлаштування після виходу на пенсію. Якщо пенсіонер продовжує працювати, він повинен сплачувати так званий «внесок солідарності» до фонду страхування по безробіттю, але якщо розмір пенсії і заробітку менший за гарантований мінімум заробітної плати внески не сплачуються. Основна пенсія складає близько 50 % від отримуваної заробітної плати за кращі 11 років, а за відрахування протягом необхідних 41 років стажу нараховуються додаткові відсотки за різними рівнями підсистем, разом виходить близько 80 % середнього заробітку (згідно нового законодавства цей період буде збільшено. ще до 41,9 року) [5, с.20].

Фінансування основної системи пенсійного страхування відбувається за рахунок внесків роботодавців (8,2 % фонду заробітної плати) і найманих працівників (7,6 % заробітної плати). Частина коштів, що спрямована на фінансування пенсійного забезпечення, складають дотації зі спеціального фонду солідарності, та за необхідністю бюджетні асигнування. Особи вільних професій сплачують до пенсійного фонду 16,35 %. За окремими

спеціальностями дозволено пільговий вихід на пенсію, та зменшино термін відрахувань (для робітників залізничного транспорту – термін відрахувань 25 років, вихід на пенсію у 50 років).

Велика частина обов'язкових додаткових систем страхування у зв'язку зі старістю зосереджена в межах двох фондів. Перший охоплює всіх найманих працівників і фінансується за рахунок обов'язкових внесків підприємців (4 % фонду заробітної плати) і найманих працівників (2 % із заробітної плати). Другий здійснює обов'язкове пенсійне страхування керівних службовців і управлінських працівників [5, с.21].

Таким чином, французька система соціального страхування базується на принципі перерозподілу доходів (виплати суб'єктам соціального страхування здійснюється шляхом відрахувань з боку економічно активної частини населення). В результаті французьке суспільство залишається одним із найбільш однорідних та найменш несправедливих.

Пенсійна система Німеччини характеризується як «система трьох рівнів».

Перший рівень – обов'язкове пенсійне страхування. Перший рівень є обов'язковим для окремих систем, що функціонують на основі законодавчих норм. У Німеччині є чотири «обов'язкові системи» такого типу:

– пенсійне страхування робітників та службовців, а також деяких категорій самозайнятого населення (діячі мистецтв і публіцисти; особи, які мають ремісничі спеціальності; особи, які працюють вдома, тощо);

– пенсійне забезпечення чиновників, які є обов'язковою системою для держапарату;

– допомога щодо забезпечення старості для фермерів і для членів їхніх родин;

– пенсійне забезпечення за професійними групами (лікарі, аптекарі, ветеринари, архітектори, адвокати, нотаріуси тощо).

Державна пенсія в Німеччині має розподільний характер і залежить від рівня зарплати і виробничого стажу. Працівник і роботодавець відраховують до

державного пенсійного фонду однаковий відсоток, що становить 19,4 % фонду оплати праці.

Другий рівень – так звані «пенсії від підприємств», або корпоративна пенсія. Багато підприємств виплачують пенсії своїм колишнім співробітникам додатково до пенсій, зароблених у системі встановленого законом пенсійного страхування. Ця форма захисту в старості є добровільною. Підприємство самостійно вирішує питання надання пенсії своїм співробітникам.

Третій рівень – турбота про свою старість приватним способом, або добровільне страхування. Для цього прийнятні всі форми створення приватного капіталу (купівля нерухомості, створення фонду цінних паперів, укладання договорів про довготермінові ощадні внески, про страхування життя з метою накопичення коштів, про пенсійне страхування).

Типовою формою створення приватного капіталу є укладання договору про страхування життя з метою накопичення коштів чи укладання індивідуального договору про пенсійне страхування. Особливістю німецької моделі є те, що на підприємстві є самоврядний структурний підрозділ, що займається корпоративними та особистими пенсійними програмами працівників. Пенсійну систему Німеччини вважають однією з найефективніших у Європі, вона дуже впливає на розвиток і формування пенсійних систем у багатьох країнах [58, с.6-7].

Японська накопичувально-солідарна модель досить своєрідна, оскільки увібрала в себе багатотисячолітні традиції японського суспільства. Її так і хочеться назвати «умовно-накопичувальною» тому, що юридично – це солідарна модель, а фактично – накопичувальна, в якій держава «своєрідно» покладає на себе функції недержавного пенсійного фонду. Основою пенсійної системи Японії є державне соціальне забезпечення, яке фінансується з державного бюджету, але забезпечується за рахунок пенсійних внесків працівників і роботодавців. Пенсійна система Японії має два основних рівня.

Перший рівень становлять базові пенсії. Джерелом фінансування базових пенсій є пенсійні внески застрахованих громадян, роботодавців і дотації держави.

Право на базову пенсію по старості визначають за двома умовами: досягненням встановленого законом віку – 65 років; наявністю страхового стажу.

Другий рівень становлять державні і професійні пенсії. Джерелом фінансування додаткових пенсій другого рівня є внески роботодавців і співробітників [58, с.8].

Моделі пенсійних реформ щодо запровадження другого рівня є достатньо різноманітними. Вище розглянуті пенсійні системи країн світу дозволили систематизувати світовий досвід та здійснити класифікацію моделей запровадження обов'язкових накопичувальних пенсійних систем за основними дев'ятьма критеріями (ознаками) (Додаток Д).

Протягом перших двох років після запровадження другого рівня в Україні буде функціонувати наступна модель. Пенсійний фонд України буде здійснювати адміністрування для усіх учасників другого рівня, а приватні компанії з управління активами, обрані шляхом проведення тендеру, будуть здійснювати інвестування внесків. Рада Накопичувального фонду буде видавати розпорядження компаніям з управління активами, в які види активів, і в якому співвідношенні, вони повинні інвестувати кошти другого рівня. Офіційно це називається інвестиційною декларацією. Від учасників не вимагається самостійно приймати рішення щодо інвестування своїх внесків. Що стосується рівня інвестиційного доходу, учасникам будуть повідомляти середньозважений рівень інвестиційного доходу, отриманий кожною із компаній з управління активами [58].

Відмінність України від більшості інших країн, де державна установа здійснює ведення обліку, полягає в тому, що в інших країнах, таких як, наприклад, Швеція, Польща та Хорватія, особи можуть самостійно обирати компанію, яка буде інвестувати їхні кошти. Дехто може сказати, що в Україні

необхідно відразу надати право учасникам обирати недержавний пенсійний фонд, який буде здійснювати адміністрування та інвестування їхніх внесків.

Пропозиція уряду, в надані права вибору між приватним пенсійним фондом або державним пенсійним фондом для сплати обов'язкових внесків, що закладена у Законі України № 7455 «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», є цілком логічною, але на початковому етапі запровадження другого рівня не потрібно надавати права вибору.

Ця запропонована модель, мінімізує ризик виникнення проблем при запровадженні другого рівня. Пенсійний фонд України здійснює персоніфікований облік для солідарної пенсійної системи. В своїй базі даних він вже має усіх потенційних учасників другого рівня і вже співпрацює з усіма роботодавцями, які будуть здійснювати відрахування та переказ внесків до другого рівня. Це зменшить адміністративне навантаження при запровадженні другого рівня.

Рівень фінансової грамотності населення в Україні є низьким, і запровадження права вибору учасниками варіантів інвестування коштів може ускладнити запровадження другого рівня. В Угорщині право обирати між різними інвестиційними портфелями було надано тільки після 10 років функціонування другого рівня.

Підсумовуючи наведене зазначимо:

1. Базове законодавство з накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування складається з:

– основних законів (Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо убезпечення пенсійних активів»;

– указів Президента України (Указ Президента України Про Національну комісію, Указ Президента України Про Національну комісію з цінних паперів та фондового ринку);

- постанови Кабінету Міністрів України ;
- законопроектів.

2. Суть накопичувальної системи полягатиме у тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи (загальний рівень пенсійних відрахувань залишиться незмінним) накопичуватиметься у єдиному Накопичувальному фонді і обліковуватиметься на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, які (та на користь яких) сплачуватимуть такі внески. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів.

Головними рисами накопичувальної системи є:

- довгостроковий характер процесу накопичень;
- інвестиційна діяльність;
- накопичувальна система [21, с.97].

3. Досвід зарубіжних країн у реформуванні системи пенсійного забезпечення досить різноманітний, кожна країна по суті має свою специфічну систему пенсійного забезпечення з урахування економічного розвитку, кількості населення, традиціями та системою державного управління. Україна єдина держава, яка використовує солідарну систему на 99,97 %. І саме це викликало необхідність реформування пенсійної системи та пошуку інших джерел для фінансування пенсійних виплат. В більшості зарубіжних країн солідарна система пенсійного забезпечення займає не більше 50% у загальному обсязі фінансування пенсій. Система недержавного пенсійного забезпечення ефективно працює і користується попитом. Проте українці мають психологічний та інформаційний бар'єр перед недержавними пенсійними фондами та іншими недержавними інститутами і тому для нас більш оптимальним та зрозумілим є накопичувальне пенсійне страхування. Найбільш позитивною рисою у накопичувальній системі є те що ці страхові внески по досягненню пенсійного віку можна отримувати в оптимальному варіанті для кожного. Тобто, можливо перераховувати кошти застрахованій особі щомісячно, щоквартально, або одразу одержати всю суму накопичувальних

коштів. Також в разі смерті застрахованої особи страхові внески можуть забрати нащадки. На нашу думку, Україна може взяти за приклад модель Чилі. Корінь нашої проблеми полягає в тому, що солідарна система України складає 99,97 % тому її потрібно якнайшвидше розвантажити. Так як до недержавних пенсійних фондів немає великої схильності у нашого населення то 10 % буде достатньо, а вся перспектива покладається на накопичувальне пенсійне забезпечення, котре може скласти 40 %. Впровадження накопичувальної системи в Україні дасть змогу урізноманітнити джерела доходів майбутніх пенсіонерів і забезпечити більш високий рівень пенсій. Для механізму функціонування накопичувальної системи, виходячи з досвіду інших країн, доцільно створювати Накопичувальні Фонди та прописати процедуру акумулювання коштів між Пенсійним та Накопичувальними Фондами, але все це потребує часу, а «реанімація» солідарної системи потрібна вже зараз [1, с.44].

РОЗДІЛ 3

СУЧАСНИЙ СТАН, ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ

3.1. Сучасний стан розвитку та впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні

Другий рівень пенсійного забезпечення пенсійної системи України переживав багато етапів розвитку, спочатку планувалося введення обов'язкових накопичувальних пенсій у 2003 році та у 2007 році, потім – у 2011 та 2018 роках, не вдалося цього зробити й у 2021 році.

Концептуальна ідея наших законодавців – дотримуватись курсу трирівневої моделі: відмовлятися від солідарної системи точно не можна. Важливо запровадити другий рівень так, щоб він розвивав і перший рівень, і третій. Планувалося, що другий рівень почнеться з маленьких внесків до 4 %, які будуть розподілятися між працівником і працедавцем. Але для запровадження цієї системи потрібна конкурентоспроможна інфраструктура, можливість акумулювати та захистити заощадження. Експерти наголошують, що накопичувальна система ефективно діє в умовах міцних і стабільних економік [9, с.16].

Солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (перший рівень пенсійного забезпечення) в Україні заснована на принципах солідарності та субсидування. Ці принципи забезпечують виплату пенсій та надання соціальних послуг із коштів пенсійного фонду відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Суть накопичувальної системи пенсійного забезпечення (другий рівень пенсійного забезпечення) полягає в тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи буде накопичуватися в єдиному накопичувальному фонді та обліковуватися на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках

громадян, які або на користь яких сплачуватимуть такі внески. Система недержавного пенсійного забезпечення або третій рівень пенсійного забезпечення це система яка заснована на добровільній участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у створені пенсійних накопичень.

Саме другий та третій рівень системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення.

Накопичувальна пенсійна система це обов'язкові щомісячні платежі із заробітної плати на власні пенсійні виплати. Тобто всі застраховані особи, що працюють офіційно матимуть особисті накопичувальні рахунки, на які щомісячно будуть вносити певний відсоток зі зарплатні.

Пенсійне законодавство багато разів зазнавало суттєвого реформування, однак і до форми, і до змісту таких нововведень є низка застережень. Одним із головних недоліків попередніх пенсійних реформ була хибність вибору форми їх проведення. Реформування пенсійного забезпечення слід проводити із залученням широкого кола фахівців у сфері права, економіки, демографії тощо, зокрема вчених-юристів, економістів-практиків та представників громадянського суспільства. Потрібно розробити концепцію реформування пенсійного законодавства України, очевидною є необхідність його систематизації. Кінцевим результатом пенсійної реформи має стати Пенсійний кодекс України, що врахує положення чинного законодавства, а також закріпить новели, які вдосконалять пенсійне забезпечення громадян [4].

Можна констатувати, що пенсійне законодавство сьогодні перетворилося на заплутану й незрозумілу пересічному громадянину павутину правових норм. Нажаль, відбулася інфляція пенсійного законодавства, яка шкодить пенсійній системі України. Зі збільшенням кількості нормативно-правових актів дієвість правового регулювання не підвищується, а в окремих випадках знижується. Усі ці чинники призводять до неправильного застосування законодавчих норм, і, як наслідок, значну частину адміністративних справ становлять саме спори про призначення, виплату та перерахунок пенсії. Єдиним виходом із ситуації, що склалася, може бути прийняття Пенсійного

кодексу України – єдиного, консолідованого нормативно-правового акта, що об'єднає всі три рівні пенсійної системи України, спеціальне пенсійне забезпечення, а також питання сплати єдиного соціального внеску, призначення, виплати та перерахунку пенсії [4].

Разом з тим, виявлено, що диверсифікація джерел, що фінансують пенсії дуже низька, звідси домінуючою у пенсійній системі України залишається солідарна система. Збільшення накопичувального принципу обумовлено впливом демографічних та соціально-економічних показників, а стримують розвиток накопичувальної системи низькі доходи населення та інфляційні процеси.

Обов'язкова накопичувальна пенсійна система на 1-му етапі, як передбачається, функціонуватиме на централізованих засадах. Акумулявання коштів здійснюватиметься у спеціальному цільовому позабюджетному накопичувальному фонді. Пенсійний фонд має створити цей фонд та здійснювати адміністративне управління ним.

Основні кошти Накопичувального фонду формуватимуться із внесків застрахованих осіб і прибутків, отриманих від їх інвестування, та обліковуватимуться на індивідуальних пенсійних рахунках громадян. Кошти на індивідуальних рахунках будуть власністю вкладників, але вони зможуть скористатися ними при досягненні пенсійного віку або раніше, як це передбачено законом [16, с.117].

Введення масштабних змін в сфері пенсійного страхування вимагає ретельного відпрацювання механізмів їх реалізації ще до початку їх запровадження в масштабах всієї країни [7, с.31].

Відповідно постанови Кабінету Міністрів України, з метою забезпечення виконання усіх умов для створення накопичувального фонду, в Сокальському та Жидачівському районах Львівської області проводився експеримент запровадження Автоматизованої системи накопичувального фонду загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Для проведення експерименту в області було здійснено комплекс організаційних, інформаційних заходів та забезпечено створення необхідної матеріально-технічної бази.

За час проведення експерименту були розроблені форми подання єдиної звітності як до солідарної, так і до накопичувальної системи. На засіданні Координаційного центру з питань здійснення пенсійної реформи було зазначено, що такий підхід не буде додатковим навантаженням для роботодавців, оскільки звіт буде єдиним. Також було створено базу даних застрахованих осіб щодо заробітку, стажу та внесків до Пенсійного фонду України, станом на момент проведення експерименту прийнято звіти від 1 183 роботодавців у цих районах. Місячна звітність надала змогу відстежувати зміну статусу пенсіонера при влаштуванні його на роботу, а також мати фактично усі необхідні дані про заробіток за останні місяці при призначенні пенсії [6, с.10].

Загалом у ході експерименту було створено та запроваджено в дослідну експлуатацію інтегровану систему адміністрування процесів оперативного обліку та контролю за сплатою страхових внесків із їх персоніфікацією у солідарній та накопичувальній системах.

Проте, на погляд Української асоціації інвестиційного бізнесу, експеримент зі створення автоматизованої системи накопичувального фонду загальнообов'язкового державного пенсійного страхування охопив лише частину функціональних елементів системи. Зокрема виявилось експериментально не перевіреними і технологічно не відпрацьованими такі функціональні складники накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування:

- технології взаємодії між адміністратором (Пенсійний фонд України), зберігачем та компаніями з управління активами (технологічна схема взаємодії, технології та програмні продукти, схема документообігу, звітності тощо);

- механізм розробки Основних напрямів інвестиційної політики накопичувального фонду та конкретний зміст цього документа [16, с.119]:

– розробка обґрунтованих підходів до розподілу між компаніями з управління активами коштів накопичувального фонду, щодо яких вони здійснюватимуть управління за обсягами цих коштів та за сегментами інвестиційного ринку: аналіз збалансованості наявних на ринку фінансових інструментів інвестиційного класу й обсягу можливих щорічних інвестицій за рахунок коштів накопичувального фонду; методика та програмне забезпечення щоденної оцінки чистої вартості пенсійних активів накопичувального фонду; вимоги до фінансової, інституційної та технологічної спроможності компаній з управління активами, які слід було б покласти в основу тендерної пропозиції з відбору таких компаній; вимоги до фінансової, інституційної та технологічної спроможності банку-зберігача, які слід було б покласти в основу тендерної пропозиції з відбору такого банку; відпрацювання технології та методології обслуговування зберігачем коштів накопичувального фонду [6, с.18].

У зв'язку з цим було запропоновано продовжити згаданий експеримент, розширивши сферу його реалізації у зазначених вище напрямках.

Для позитивного результату впровадження накопичувальних елементів у сферу пенсійного страхування необхідним виявили відпрацювання механізмів роботи з реальними грошима, розширення функціональних можливостей пенсійної системи у зв'язку із включенням до неї нових елементів і головне – розробка та прийняття нормативно-правових актів із питань функціонування другого рівня системи пенсійного страхування.

Після проведення експерименту виявили, що підготовчий період до впровадження другого рівня пенсійної системи повинен виражатися в проведенні низки семінарів, круглих столів тощо [6, с.18].

Запровадження другого рівня в Україні давно стоїть на порядку денному, однак, дата його запровадження законодавчо ще не визначена. Законом № 3668 визначено, що обов'язкова накопичувальна пенсійна система в Україні буде запроваджено з року, в якому не буде дефіциту у Пенсійному фонді України. Законопроектом № 9212 від 17.04.2023 року передбачається закріплення на

основі двох пенсійних систем в Україні запровадження другого рівня з 1 січня 2024 року.

Отже, з дня набрання чинності законопроекту № 9212 Кабінет Міністрів України у дев'ятимісячний строк повинен розробити та внести на розгляд Верховної Ради України законопроект щодо створення системи гарантування пенсійних виплат учасникам системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення.

Протягом року з дати набрання чинності цим Законом Кабінет Міністрів України:

- здійснити заходи із створення / визначення уповноваженого пенсійного фонду;
- здійснити заходи щодо проведення конкурсів для обрання членів Ради уповноваженого пенсійного фонду;
- привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
- прийняти нормативно-правові акти, передбачені цим Законом;
- забезпечити приведення нормативно-правових актів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади у відповідність із цим Законом [50].

Згідно з планом, принаймі протягом перших трьох років після запуску накопичувальної системи, планується до 2025 року включно, пенсійні внески українців будуть акумулюватися в спеціальному державному фонді, який буде створений урядом. Уже починаючи з 2026 року уряд дозволить громадянам перенести свої пенсійні накопичення до недержавних пенсійних фондів. Зараз в Україні функціонує 63 таких фонди, проте, за оцінками Міністерства соціальної політики, лише 15–20 з них активно діють. Українці матимуть можливість самостійно обирати недержавний пенсійний фонд в який вони захочуть перевести свої пенсійні накопичення. Участь конкретного недержавного пенсійного фонду у керуванні коштами українських пенсіонерів буде залежати від проходження відповідної авторизації Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку [33].

Ця модель має створити конкуренцію між пенсійними фондами для залучення пенсійних накопичень українців. Фонди будуть змагатися, пропонуючи різні плани інвестування коштів та високі інвестиційні доходи. Тим, хто не бажає довіряти свої пенсійні внески приватним пенсійним фондам, буде надалі доступна можливість продовжити співпрацю з державним фондом. Переглянути власне пенсійне накопичення буде змога в Єдиному реєстрі соцвиплат, де в особистому електронному кабінеті в реальному часі відобразатиметься кількість внесків та їх дохідність [33].

Законопроект також передбачає оновлення законодавства, включаючи створення Єдиного соціального реєстру, персональних електронних карт, обліку та звітності у накопичувальній системі, а також можливість виключення з участі в цій системі. Це створить правову основу для другого рівня пенсійної системи, яка підвищить рівень соціального захисту пенсіонерів і сприятиме збільшенню інвестицій в національну економіку [33].

Отже, підготовчий етап розвитку та впровадження накопичувальної системи пенсійного страхування розпочався ще коли відбувся експеримент в Сокальському та Жидачівському районах Львівської області. Але розроблені заходи по впровадженню обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування, яка визначала послідовність дій та сферу відповідальності кожного з учасників пенсійної реформи так і не була впроваджена.

Крім того, враховуючи досить негативні тенденції у сфері пенсійного забезпечення, важливо вже зараз робити серйозні кроки і, відповідно, впроваджувати не лише другий рівень пенсійного забезпечення, але й третій. Також передусім необхідно встановити ефективний контроль за діяльністю державного накопичувального пенсійного фонду та недержавних фондів. Це дасть змогу забезпечити прозорість управління пенсійними коштами. Крім цього, вагоме значення має робота з населенням і проведення правоосвітніх заходів. Важливо активно співпрацювати з громадянами, роз'яснюючи необхідність реформування пенсійної системи. Саме інформаційні кампанії зможуть надати громадянам необхідні знання та інструменти для планування

своєї пенсійної безпеки та усвідомлення важливості особистої участі в пенсійному забезпеченні.

3.2. Основні чинники оптимізації накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні

Введення обов'язкової накопичувальної складової, що можна вважати істинно реформаторським кроком, невдовзі стане невід'ємною реальністю життя українців. Однак наслідки введення другого рівня пенсійної системи досі є предметом обговорення як пересічних громадян, так і спеціалістів із пенсійної проблематики [21, с.96].

Комплексні дослідження проблем розвитку системи були проведені ще у 2010 роках, а саме: доповідь НІСД «Проблеми становлення накопичувальної складової пенсійного забезпечення в Україні» [23]. Вплив запровадження другого рівня пенсійної системи на деякі показники досліджено НДІ праці й зайнятості населення [64]. Вплив запровадження системи на коефіцієнт заміщення та стан бюджету України розрахований Аналітично-дорадчим центром «Блакитна стрічка» [14]. Обсяги майбутніх внесків та активів пенсійної системи обраховано Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України [47]. Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи та її вплив на економічну безпеку розглянуто та проаналізовано НІСД [22].

Жодним чином не применшуючи важливості та значущості наведених досліджень, зазначимо лише, що головний акцент у них зроблено на визначенні кількісних показників функціонування системи (пенсійні внески, розміри майбутніх пенсій тощо). Разом з тим існують дослідження, в яких аналізуються ризики, загрози, пріоритети та наслідки реформування, що супроводжуватимуть реформування системи [23], але відсутні наслідки функціонування системи та їх впливу у коротко-, середньо- та довгостроковій перспективах.

Між тим світовий досвід переконливо свідчить, що успішність функціонування накопичувальних систем прямо залежить як від внутрішніх концептуальних засад їх побудови, такі зовнішніх чинників макроекономічного характеру. Причому зв'язки між зовнішніми та внутрішніми чинниками багато в чому мають індивідуальний для конкретної країни характер [21, с.96].

Пункт 9 прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» містить низку передумов, виконання яких має передувати прийняттю закону про спрямування частини страхових внесків до Накопичувального фонду. Деякі з цих передумов є суто організаційними: 1) прийняття необхідних законодавчих актів; повне впровадження системи персоніфікованого обліку та створення системи автоматизованого звітування; 2) побудова програмно-технічного комплексу для системи збирання страхових внесків; призначення всіх членів Ради Накопичувального фонду; проведення тендерів та укладання договорів з компаніями з управління активами, зберігачем та аудитором Накопичувального фонду); 3) набуття досвіду роботи системи недержавного пенсійного забезпечення [46, с.147].

Друга частина – фінансово-економічні умови:

- щорічне зростання ВВП протягом двох останніх років не менше ніж на 2 відсотки;
- підвищення заробітної плати;
- збалансованість бюджету Пенсійного фонду;
- забезпечення виплати пенсій у солідарній системі в розмірі, не нижчому за прожитковий мінімум;
- забезпечення фінансування з державного бюджету втраченої частини страхових коштів у солідарній системі [46, с.147].

Створення інституційних компонентів функціонування накопичувальної системи дійсно є найважливішим елементом підготовки до впровадження другого рівня. Однак послідовність і строки здійснення відповідних заходів мають бути визначені в самому законі про запровадження другого рівня [46, с.147].

Стосовно фінансово-економічних передумов слід зазначити, що виникнення та поширення накопичувальних пенсійних схем у світі пов'язане з трьома ключовими факторами:

– демографічний – старіння населення, а отже, невідворотне збільшення співвідношення кількості пенсіонерів і платників пенсійних внесків; солідарна пенсійна система, основним принципом якої є утримування контингентів пенсіонерів наступними поколіннями працюючих, може бути надійною та ефективною лише за умови розширеного відтворення поколінь працівників [46, с.147-148].

Згідно з прогнозами демографів тенденція до вимирання населення в Україні зберігається до 2050 р. (додаток Е).

Україна ще до повномасштабної війни була серед світових лідерів за темпами скорочення населення, але тепер звучать ще більш песимістичні прогнози щодо майбутнього нашої країни. Видання Wall Street Journal із посиланням на демографів днями написало, що рівень народжуваності в Україні може впасти до найнижчого у світі. Коефіцієнт народжуваності ще на початку 2022-го знизився до 1,2, тоді як для підтримки чисельності населення потрібно мінімум 2,1. Крім того, в Україні, за словами соціологині Елли Лібанової, висока передчасна смертність та масштабний відтік громадян за кордон. Сукупність цих факторів веде до того, що в найближчому майбутньому українців буде максимум 35 мільйонів. [54].

Незважаючи на більш сприятливий прогноз ООН, до середини ХХІ ст. Україна неспроможна вийти на рівень хоча б простого відтворення населення. У пенсійному контексті це означає, що кількість працездатного населення для створення суспільного продукту стійко зменшуватиметься, а отже, й знижуватиметься рівень споживання майбутніх пенсіонерів [22, с.51].

Низька народжуваність не є проблемою, характерною виключно для України. Така тенденція панує у всіх країнах ЄС, США, Японії тощо (додаток Є).

Можна стверджувати, що ця тенденція притаманна сучасному типу відтворення населення. Її наслідком є постійне зменшення кількості працюючого населення, зокрема платників внесків до солідарної пенсійної системи, оскільки чисельність покоління дітей поступається чисельності покоління батьків [22, с.52].

Як видно з додатку Є, Греція, Італія, Кіпр та Португалія є антилідерами ЄС за народжуваністю. У цих країнах коефіцієнт народжуваності не перевищує 1,3. До лідерів входять Ірландія, Франція, Данія та Швеція, коефіцієнт народжуваності в яких перевищує 1,8, тобто майже забезпечується розширене відтворення робочої сили.

У 2008 р. Україна мала показник 1,46. Падіння рівня народжуваності – це загальносвітовий тренд і в Україні він спостерігається останні десять років. Але через війну, прогнозують соціологи, його масштаби цього року будуть катастрофічними. Щоб забезпечити відтворення поколінь коефіцієнт народжуваності має становити 2,15 дитини на одну жінку, але у 2023 році цей показник буде не вищим за 0,7. Дані за шість місяців говорять про те, що в країні народилося на 9 % менше дітей, ніж за аналогічний період минулого року. Але якщо порівняти з довоєнним 2021-м, то народжуваність впала на цілих 28 % [55].

На сьогодні середня тривалість життя в Україні становить близько 68 років і має довгострокову тенденцію до зростання (додаток Ж).

Крім того, на структуру й динаміку чисельності населення найближчим часом впливатимуть так звані демографічні хвилі, закладені в попередні періоди. Існує думка, що надалі ці коливання матимуть тенденцію до згладжування, але виключно за умови відсутності екстраординарних подій регіонального та національного масштабів, що потенційно можуть внести деструктивну компоненту до демографічних процесів [22, с.54].

Отже, довгострокові тенденції щодо очікуваної тривалості життя українців у довгостроковій перспективі залишаються доволі невизначеними [22, с.54];

– економічний – пенсійну систему необхідно інтегрувати в загальний економічний механізм, перетворити її з постійно зростаючого тягаря соціальних видатків на джерело довгострокових внутрішніх інвестицій, що сприяє зростанню національної конкурентоспроможності та піднесенню економіки [46, с.148];

– суспільно-політичний – необхідність зміцнення суспільного статусу та соціального самопочуття постійно зростаючої частини соціальної групи до якої належать пенсіонери; надзвичайно важливо, щоб представники цієї соціальної групи, які становлять вагомий і стабільний в уподобаннях контингент виборців та споживачів, почували себе не утриманцями, а власниками пенсійного капіталу, інвесторами, повноцінними членами демократичного суспільства.

Ці три фактори повністю притаманні й Україні. Для нашої країни також дуже важливо, що розвиток накопичувальних складових пенсійної системи забезпечить послаблення її залежності від політичних втручань, яких постійно зазнає солідарна система [46, с. 148].

Пріоритетні напрями побудови другого рівня пенсійної системи визначаються структурою загроз, які своєю чергою є наслідком специфіки її (системи) функціонування.

Внаслідок особливостей накопичувальної системи на перший план виходить проблема збереження пенсійних накопичень. Найбільшими загрозами такому збереженню слід вважати:

– інфляція. Реалії статистики такі, що саме інфляція знецінює гривневі заощадження на 10 % за рік. Це дає змогу через 30 – 40 років оцінити стан ресурсів, перерахованих на початкових етапах на накопичувальні рахунки накопичувального фонду чи індивідуальні пенсійні рахунки пенсійного фонду.

– фінансові кризи. Різке кризове зниження вартості активів, в які розміщено пенсійні накопичення, призводить до зменшення пенсійних прав вкладників, для яких термін виходу на пенсію припадає на період активної фази фінансових криз [21, с.97].

– можливість банкруств одержувачів внесків накопичувального рівня. Тому Державній комісії з регулювання ринків фінансових послуг України необхідно більш ретельно підходити до видачі ліцензій пенсійним фондам, які беруть участь у другому рівні системи пенсійного забезпечення. Водночас ліцензію на надавання вищезначених послуг недоцільно видавати на термін без обмеження дії – це не буде сприяти конкуренції між об'єктами такого виду діяльності у застосування ними ефективних методів примноження чистої вартості одиниці пенсійних активів. Напевно, недостатнім заходом покарання за «порушення встановленого порядку використання та здійснення операцій із коштами накопичувальної системи» є штрафні санкції на посадових осіб пенсійного фонду (ст. 6 ЗУ Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи...). Таким заходом повинно бути анулювання ліцензії та тривалий мораторій на проведення таких фінансових операцій [15].

– неналежне (недобросовісне) управління пенсійними активами. Неналежне управління може бути як ненавмисним (внаслідок недостатнього рівня кваліфікації менеджменту), так і навмисним (банальне шахрайство). Але обидва види призводять до зменшення вартості пенсійних накопичень, а відтак і обсягу пенсійних прав майбутнього пенсіонера [21, с.97].

Не досить переконливою є ст. 108 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», згідно з якою за невиконання або неналежне виконання обов'язків, передбачених договором про управління активами накопичувальної системи пенсійного страхування, що призвело до збитків, компанія з управління активами відшкодує за рахунок її резервного фонду, а в разі його недостатності – за рахунок власного майна. І від цього відсторонюються як Пенсійний фонд України, так і Накопичувальний пенсійний фонд. Це є недостатнім гарантуванням накопичень у другому рівні пенсійної системи з боку вищезначених інституцій, на відміну від того, що має місце у випадку гарантування вкладів у комерційних банках із боку Ощадбанку України [15].

Не можна допустити до використання пенсійними фондами певних корупційних схем, що може призвести до зникнення накопичених коштів, як це мало місце при нецільовому використанні фінансових ресурсів «Градобанком» (кошти для виплат українським гастарбайтерам) чи Фондом сприяння зайнятості [15].

Але обидва види призводять до зменшення вартості пенсійних накопичень, а відтак і обсягу пенсійних прав майбутнього пенсіонера.

Первинними пріоритетами для держави у контексті запровадження накопичувальної складової мають бути такі:

1. Одночасне із запровадженням сплати внесків до Накопичувального фонду підвищення рівня заробітної плати застрахованих осіб.

Оскільки внески до Накопичувального фонду відраховуватимуться безпосередньо із заробітної плати громадян, це не повинно негативно вплинути на реальний рівень доходів працівника, що може бути забезпечено лише за рахунок зростання таких доходів. Головним резервом збільшення заробітної плати фахівці вважають детінізацію її виплати та подальше економічне зростання [32, с.190].

2. Запобігання знеціненню пенсійних накопичень внаслідок інфляції. Першою й найголовнішою метою держави слід вважати зниження цього показника до прийняттого значення. Як змінювався протягом останніх шести років індекс споживчих цін на товари та послуги, показано у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Фінансово-економічні показники

Показник	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Індекс інфляції, %	109,9	109	109,2	110	112,5	100,4
Індекс ПФТС, од. на кінець року	559,36	509,65	4799,75	522,77	519,2	507,03
Процентні ставки за депозитами	18,1	18,0	11,1	9,7	16,5	19,8
Середньозважена дохідність ОВДП, %	17,79	16,93	10,2	11,34	18,26	18,98

Джерело: дані Національного банку України [12,13].

Якщо навіть залишити поза увагою сумніви щодо об'єктивності показника, офіційне зростання індексу споживчих цін склало в середньому 13,9 % щорічно [30]. Фактично це означає, що лише протягом шести років вартість товарів та послуг зросла майже втричі. Зрозуміло, що просте накопичення за таких темпів інфляції є малоефективним, а на період 30–40 років взагалі безглуздим.

Прогнозами НДІ праці та зайнятості населення до 2050 року передбачене поступове зниження рівня інфляції до 3 % щорічно до 2020 року та подальшу стабілізацію на цьому рівні до 2050 року. Вочевидь, такий рівень показника слід вважати прийнятним як для економіки в цілому, так і для пенсійної системи. Отже, завдання цього та наступних урядів полягає в поступовому зниженні індексу інфляції до 3 % з подальшим утриманням цього показника на вказаному рівні [21, с.97].

Отже, ще раз наголосимо, що в контексті збереження пенсійних накопичень головним завданням уряду слід визнати боротьбу з інфляцією з метою зниження її до прийняттого рівня (3-4 %).

3. Забезпечення виплати пенсій у солідарній пенсійній системі на рівні прожиткового мінімуму.

4. Збалансованість бюджету Пенсійного фонду.

Фактично мова йде про те, що видатки на виплату пенсій у солідарній пенсійній системі мають забезпечуватися за рахунок власних надходжень до Пенсійного фонду. На разі, у 2022 році до бюджету Пенсійного фонду надійшло 594,2 млрд. гривень. При цьому власні надходження сягнули 386,5 млрд. грн., що на 12,35 %, або 42,5 млрд. грн., більше порівняно з показником 2021 року [39].

5. Створення інституційних компонентів функціонування накопичувальної системи, зокрема системи персоніфікованого обліку пенсійних накопичень, автоматизованого звітування про стан накопичувальних пенсійних рахунків, системи збирання внесків, сумісної із системою електронних переказів банків.

Виконання цієї умови це один з основних факторів успішного функціонування загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи, тому Пенсійним фондом підготовчу роботу розпочато ще з періоду запровадженого складання, приймання та опрацювання в електронному форматі щомісячної звітності зі страхових внесків для створення та налагодження всіх інформаційних технологій у накопичувальній пенсійній системі, зокрема взаємодії Пенсійного фонду, роботодавців, застрахованих осіб, компаній з управління активами, банку-зберігача.

6. Забезпечення належного рівня професійної кваліфікації посадових осіб та спеціалістів Накопичувального фонду, адміністраторів недержавних пенсійних фондів (НПФ), компаній з управління активами (КУА) та зберігачів, які будуть допущені до адміністрування та управління активами другого рівня.

На законодавчо-нормативному рівні закріплено низку вимог до вказаних категорій. Однак, наразі у низці випадків цих вимог дотримуються формально. Особливо це стосується процедур навчання та сертифікації спеціалістів.

Державним регуляторам спільно з представниками установ, що здійснюють сертифікацію спеціалістів, доцільно передусім зосередити зусилля на забезпеченні постійного вдосконалення й осучаснення навчальних програм і якіснішому доборі викладачів.

До топ-менеджменту виконавчої дирекції Накопичувального фонду, адміністраторів НПФ та КУА повинні бути застосовані підвищені кваліфікаційні вимоги. Зокрема має враховуватись підвищений порівняно із сьогоdnішнім стаж роботи саме у профільних установах, а не абстрактний «стаж у галузі фінансів та економіки», як зараз [21, с.97].

7. Набуття досвіду роботи системи недержавного пенсійного забезпечення. Цей досвід є необхідним, насамперед, щодо оцінювання ефективності механізму інвестування пенсійних активів, який є практично однаковим і в обов'язковій, і в добровільній накопичувальних пенсійних системах.

8. Забезпечення фінансування з державного бюджету втраченої частини страхових коштів у солідарній системі у зв'язку з перерахуванням частини страхових внесків до Накопичувального фонду [57].

9. Ще одним, на наш погляд, важливим завданням є переконання настроїв суспільної свідомості, що наразі панують стосовно перспектив впровадження. Без доведення до свідомості громадян необхідності власних зусиль для забезпечення гідної старості пенсійна реформа приречена на невдачу.

Отже, основні об'єктивні та суб'єктивні фактори впливу на діяльність державної та недержавної накопичувальної системи можна узагальнити в Додатку 3.

Якщо розглядати другий рівень майбутньої української пенсійної системи в динаміці розвитку, то виходить така картина: поки працівник не став пенсіонером, другий рівень – це страховка на випадок настання інвалідності або втрати годувальника; при настанні пенсійного віку, коли працівник офіційно отримує статус пенсіонера за віком, другий рівень трансформується в додаткову державну пенсію, яка сформована за рахунок страхових відрахувань роботодавця й найманого працівника [32, с.191].

Щодо наслідків запровадження накопичувальної складової, то вони визначатимуться насамперед успішністю чи неуспішністю забезпечення зазначених пріоритетів.

У короткостроковій перспективі (перехідний період до 5 років з дати запровадження системи) нас чекають дві проблеми. З одного боку, внаслідок спрямування частини пенсійних внесків до другого рівня бюджетна система стикнеться з проблемою «доходів, що випадають». Шляхами її вирішення є ліквідація тіньової економіки, підвищення частки заробітної плати у ВВП з випереджаючим зростанням продуктивності праці, обмеження видатків ПФУ з одночасним поверненням частини коштів накопичувального фонду до бюджету. З іншого боку, за цей період суб'єкти фінансового ринку повинні адаптуватися до новоствореного грошового потоку, створивши фінансові інструменти для його абсорбції [21, с.97].

Ще одним, на наш погляд, важливим завданням є переконання настроїв суспільної свідомості, що наразі панують стосовно перспектив впровадження. Без доведення до свідомості громадян необхідності власних зусиль для забезпечення гідної старості пенсійна реформа приречена на невдачу.

Середньострокова перспектива (до 25 років з дати запровадження системи, коли почнуть виходити на пенсію найстаріші учасники, яким на дату запровадження виповниться 35 років) є найскладнішою для прогнозування, оскільки переважною мірою визначатиметься результатами перехідного періоду. Протягом цього періоду в українському суспільстві співіснуюватимуть дві вікові категорії населення, які не перетинатимуться між собою. Пенсійна доля старшої категорії (особи, яким на дату запровадження системи було більше 35 років) повністю знаходитиметься у руках держави, тоді як молодша категорія (учасники системи) великою мірою розраховуватиме на індивідуальні пенсійні накопичення. У фінансовому плані це буде період накопичень та інвестування, тобто процесів, що повною мірою залежатимуть від успіху чи неуспіху запровадження засад, висвітлених у роботі [21, с.97].

Насамкінець, довгострокова перспектива (до 40 років з дати запровадження) характеризуватиметься природним вибуттям старшої вікової категорії, тобто українське суспільство, принаймні у пенсійному аспекті, стане однорідним. Другий рівень пошириться на всіх працівників, включаючи тих, хто на дату запровадження вперше отримав трудову книжку. Сподіватимемось, що в довгостроковій перспективі суспільство повністю позбавиться патерналістських настроїв та усвідомить власну відповідальність за гідну старість. У фінансовому плані це буде період не тільки накопичень, а й виплат, тобто особливої актуальності набудуть проблеми функціонування адміністративно-фінансових механізмів взаємодії НПФ та провайдерів ануїтетів (страхових компаній) [21, с.97].

Отже, запровадження накопичувальної пенсійної системи дозволить диверсифікувати джерело отримання особою доходів пенсіонерів і залучити додаткові довгострокові інвестиції в економіку держави та створити потужний

стимул для розвитку фінансового ринку, стимулюватиме розвиток недержавного пенсійного забезпечення і добровільного створення громадянами власної пенсії [11, с.60].

Уведення накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні є ключовим заходом, який сприятиме виведенню країни на новий рівень економічного розвитку, оздоровленню фінансової ситуації та підвищенню рівня соціального захисту населення держави [11, с.60].

Зокрема, вона дозволить:

– збільшити загальний розмір пенсійних виплат завдяки отриманню інвестиційного доходу (сукупний середній розмір пенсійних виплат із солідарної та обов'язкової накопичувальних систем очікується на рівні 55–60 % середньої заробітної плати в Україні, а зараз такі виплати становлять близько 30 %);

– посилити залежність розміру пенсії від трудового вкладу особи, а отже, підвищити зацікавленість громадян та їх роботодавців у сплаті пенсійних внесків;

– зменшити «податковий тиск» на фонд оплати праці роботодавців за рахунок перерахування частини обов'язкових пенсійних внесків до Накопичувального фонду, що здійснюватиметься із заробітку працівника;

– успадковувати кошти, обліковані на персональному пенсійному накопичувальному рахунку, родичами застрахованої особи;

– створити потужне джерело інвестиційних ресурсів для зростання національної економіки;

– розподілити ризики виплати низьких розмірів пенсій між першим та другим рівнем пенсійної системи і таким чином застрахувати майбутніх пенсіонерів від негативних демографічних тенденцій та коливань в економічному розвитку держави;

– підвищити ефективність управління системою пенсійного забезпечення за рахунок передачі недержавним компаніям функції управління пенсійними активами [32, с.191].

Таким чином:

1. Другий рівень пенсійної системи ще врегульовується тільки на законодавчому рівні. Хоча робота по впровадженню накопичувальної системи ведеться ще з 2005 року (експеримент в Жидачівському та Сокальському районах Львівської області). Експеримент зі створення автоматизованої системи накопичувального фонду загальнообов'язкового державного пенсійного страхування охоплює лише частину функціональних елементів системи. Зокрема є експериментально не перевіреними і технологічно не відпрацьованими такі функціональні складники накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування:

– технології взаємодії між адміністратором (Пенсійний фонд України), зберігачем та компаніями з управління активами (технологічна схема взаємодії, технології та програмні продукти, схема документообігу, звітності тощо);

– механізм розробки Основних напрямів інвестиційної політики накопичувального фонду та конкретний зміст цього документа [16, с.119].

– розробка обґрунтованих підходів до розподілу між компаніями з управління активами коштів накопичувального фонду, щодо яких вони здійснюватимуть управління за обсягами цих коштів та за сегментами інвестиційного ринку.

2. Проаналізовані потенційні ризики та загрози, що супроводжуватимуть функціонування системи, та наслідки їх впливу у коротко-, середньо- та довгостроковій перспективах [21, с.96].

Уведення накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні є ключовим заходом, який сприятиме виведенню країни на новий рівень економічного розвитку, оздоровленню фінансової ситуації та підвищенню рівня соціального захисту населення держави [62, с.60].

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі магістра зроблено теоретичні узагальнення та визначено основні цілі щодо вирішення перспектив розвитку та впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні як необхідної передумови покращення добробуту громадян.

Результати проведеного магістерського дослідження дають змогу зробити такі висновки:

На сьогодні в Україні пенсійними виплатами охоплено 10,7 млн. осіб, а кількість зайнятого населення становить близько 9,3 млн. осіб, тому демографічна ситуація викликає занепокоєння. Співвідношення працездатного населення, внески якого беруть участь у формуванні бюджету Пенсійного фонду, та одержувачів виплат за рахунок його коштів становить менш ніж 1:1. Зараз існує складна демографічна ситуація. За прогнозами науковців, ця картина змінюватиметься не на користь фінансової стабільності солідарної пенсійної системи. Отже, можна стверджувати, що в такій ситуації можливості солідарної пенсійної системи в Україні щодо рівня заміщеного заробітку працівника при виході на пенсію практично вичерпано. Тому очевидною є необхідність доповнення солідарної системи іншими джерелами пенсійних виплат, які б забезпечили вищий коефіцієнт заміщення втраченого заробітку при виході на пенсію і були б менш чутливими до несприятливої демографічної ситуації. В цьому сенсі, враховуючи досвід багатьох зарубіжних країн, в Україні було вирішено запровадити поряд із солідарною пенсійною системою механізм обов'язкових та добровільних пенсійних накопичень. Обов'язкова накопичувальна система має стати гарантією того, що після досягнення пенсійного віку людина не залишиться без засобів до існування, і буде однією з форм зменшення ризику пенсійної системи, оскільки солідарна система більш чутлива до демографічних ризиків, а накопичувальна система – до фінансових ризиків. Саме розподілення ризиків за різними системами й може гарантувати належний рівень пенсій майбутнім пенсіонерам [32, с.189].

В першому розділі магістерської роботи було розглянуто становлення накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні.

Проблематику розвитку та впровадження, недоліки та переваги накопичувальної пенсійної системи вивчали зарубіжні та українські вчені, зокрема Н. Борецька, В. Воскобойников, Б. Зайчук, О. Зарудний, В. Кашуба, О. Коваль, Е. Лібанова, А. Михайлов, М. Папієв, Є. Ролкер, Д. Снелбекер, А. Ткач, А. Федоренко, Д. Хігінс, В. Яценко та інші.

В Україні виникало питання щодо розробки національного законодавства з пенсійного забезпечення, яке б відповідало ринковим умовам та особливостям соціально-економічного розвитку країни.

На початку листопада 1991 року було прийнято Закон України «Про пенсійне забезпечення», розроблений на основі Закону СРСР 1990 року. Норми Закону передбачали, зокрема, розширення кількості пільг у пенсійному забезпеченні.

А у 1996 році право громадян України на пенсію було закріплено у Основному Законі – Конституції (ст. 46) [26].

Про необхідність функціонування другого рівня пенсійного страхування фахівці ще зазначали з кінця 90-х рр. ХХ ст. Зокрема, підготовчі заходи до запровадження пенсійної реформи в Україні розпочалися з підписанням Президентом України Указу «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні» (1998 р.), а також з Послання Президента України до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України «Про основні напрями пенсійного забезпечення населення України» (2001 р.), яким передбачались заходи для проведення пенсійної реформи на 2001-2009 рр.

Пенсійна реформа в Україні розпочалась з 1 січня 2004 року з прийняттям і вступом у силу законів «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення». Зміст пенсійного реформування в Україні полягало в переході до трирівневої пенсійної системи: солідарної, обов'язкової накопичуваної та недержавного пенсійного забезпечення.

Стратегією розвитку пенсійної системи планувалось у період з 2006-2009 рр. запровадити накопичувальну систему пенсійного страхування. Концепцією подальшого проведення реформи у пенсійному забезпеченні передбачено на другому етапі (2014–2017 роки) завершити підготовку до запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи та здійснити її поетапне запровадження. У пресі називались терміни запровадження накопичувальної системи у 2007 р, 2010 р., 2014 р. та 2021 р. але останні так і не запровадилися.

Також у першому розділі роботи визначено основні поняття: «система пенсійного забезпечення», «пенсійне забезпечення», «загальнообов'язкове пенсійне страхування», «накопичувальна система», «недержавний пенсійний фонд», «пенсія»:

– система пенсійного забезпечення – сукупність правових, фінансово-економічних і організаційних відносин та інститутів, що реалізують пенсійні схеми з метою надання громадянам матеріального забезпечення у вигляді пенсійних виплат;

– пенсійне забезпечення – це державне мінімальне забезпечення трудовим (за віком, у зв'язку з інвалідністю, в разі втрати годувальника, за вислугу років) та соціальними пенсіями усіх непрацездатних громадян (за виключенням короткотермінової втрати працездатності у випадку хвороби чи тимчасової непрацездатності, пов'язаної з безробіттям) за рахунок коштів соціальних фондів та державних асигнувань;

– загальнообов'язкове державне пенсійне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом (далі –

роботодавця), громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом;

– накопичувальна пенсійна система – це система, що ґрунтується на принципах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді;

– недержавний пенсійний фонд – юридична особа, основною метою якої не є отримання прибули, яка функціонує і здійснює діяльність з метою накопичення пенсійних внесків з подальшим управлінням пенсійними активами і здійсненням пенсійних виплат;

– пенсія – грошова виплата (з розрахунку на місяць), яка призначається відповідно до встановлених державою правил громадянам, що досягли встановленого законом пенсійного віку, чи які набули спеціального стажу (вслуги років) встановленої тривалості, або яким встановлена інвалідність чи які втратили годувальника за рахунок коштів, асигнованих на ці цілі державою з державного бюджету, з Пенсійного фонду, з Накопичувального пенсійного фонду та з недержавних пенсійних фондів [48].

Обґрунтовано принципи та методи дослідження впровадження пенсійних систем.

До загальнонаукових принципів дослідження, які використовувались при дослідженні проблематики належать: термінологічний, функціональний, системний, структурного аналізу, пізнавальний, формально-логічний, порівняльний та ін.

Використано також такі методи, як групування – у проведенні класифікації накопичувальних пенсійних систем країн світу, конкретизації – в дослідженні досвіду по впровадженню накопичувальних систем окремо кожної країни, загальний аналіз подано по країні в цілому, порівняння – при виявленні спільних та відмінних рис від зарубіжних накопичувальних пенсійних систем і солідарної та накопичувальної систем.

В другому розділі магістерської роботи розглянуто базове законодавство з накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яке складається з:

– основних законів (Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо убезпечення пенсійних активів»;

– указів Президента України (Указ Президента України Про Національну комісію, Указ Президента України Про Національну комісію з цінних паперів та фондового ринку);

– постанови Кабінету Міністрів України (Постанова Кабінету Міністрів України «Про проведення експерименту із створення автоматизованої системи Накопичувального фонду загальнообов'язкового державного пенсійного страхування»);

– законопроектів.

Також розглянуто сутність накопичувальної системи пенсійного страхування.

Суть такої системи полягатиме у тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи (загальний рівень пенсійних відрахувань залишиться незмінним) накопичуватиметься у єдиному Накопичувальному фонді і обліковуватиметься на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, які (та на користь яких) сплачуватимуть такі внески. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів. Управління пенсійними коштами здійснюватимуть компанії з управління активами (для яких ця діяльність є професійною і буде ліцензуватись), обраними на конкурсній (тендерній основі). При інвестуванні пенсійних активів компанії будуть діяти згідно з вимогами законопроектів щодо напрямків інвестування, ринків на яких можна буде здійснювати інвестиції та вимог щодо диверсифікації (вкладання коштів у різні напрямки) інвестиційних вкладень. Безпосереднє зберігання пенсійних активів буде здійснювати банківська установа – зберігач, яка буде нести відповідальність за цільове використання цих активів. Кошти, що обліковуватимуться на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках

громадян будуть власністю цих громадян, і вони зможуть скористатись ними при досягненні пенсійного віку (або, у випадках передбачених законом, раніше цього терміну, наприклад у випадку інвалідності). Виплати з Накопичувального фонду будуть здійснюватись додатково до виплат із солідарної системи [38, с.218].

Проаналізовано спільні й відмінні риси солідарної та обов'язкової накопичувальної пенсійних систем, які систематизовані в таблицю (див. Додаток Б).

У світі застосовуються різні стратегії та моделі пенсійної системи, зокрема виділяють такі стратегії пенсійного забезпечення, як солідарна, солідарно-накопичувальна, накопичувально-солідарна, умовно-накопичувальна, накопичувальна [35, с.45]. Інформація про них узагальнена в Додатку Г.

Для ознайомлення поданні системи пенсійного забезпечення основні європейські системи (Франція, Німеччина, Великобританія та Швеція), проведено огляд так званої «умовно накопичувальної» пенсійної системи Японії, американської накопичувально-солідарної та чилійської пенсійної системи.

В третьому розділі роботи проаналізовані потенційні ризики та загрози, що супроводжуватимуть функціонування накопичувальної системи, та наслідки їх впливу у коротко-, середньо- та довгостроковій перспективах та переваги другого рівня пенсійного забезпечення. Визначені первинні пріоритети для держави у контексті запровадження накопичувальної складової. Вони мають бути такі:

- одночасне із запровадженням сплати внесків до Накопичувального фонду підвищення рівня заробітної плати застрахованих осіб;
- запобігання знеціненню пенсійних накопичень внаслідок інфляції;
- забезпечення виплати пенсій у солідарній пенсійній системі на рівні прожиткового мінімуму;

– збалансованість бюджету Пенсійного фонду відповідно до Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку;

– створення інституційних компонентів функціонування накопичувальної системи, зокрема системи персоніфікованого обліку пенсійних накопичень, автоматизованого звітування про стан накопичувальних пенсійних рахунків, системи збирання внесків, сумісної із системою електронних переказів банків;

– забезпечення належного рівня професійної кваліфікації посадових осіб та спеціалістів Накопичувального фонду, адміністраторів недержавних пенсійних фондів (НПФ), компаній з управління активами та зберігачів, які будуть допущені до адміністрування та управління активами другого рівня та інші.

Отже, аналіз світової практики доводить, що накопичувальна пенсійна система здатна здійснювати потужний вплив на соціально-економічний стан держави. Без перебільшення можна стверджувати, що накопичувальна пенсійна система є одним з головних чинників економічної безпеки держави завдяки прямому та безпосередньому впливу на такі сторони суспільного ладу.

1. Соціальний захист пенсіонерів. За несприятливої демографічної ситуації накопичувальна складова пенсійної системи здатна частково замінити роль держави в пенсійному забезпеченні громадян. В сьогоденних умовах стрімкого погіршення співвідношення кількості платників пенсійних внесків до кількості пенсіонерів з огляду на сильні патерналістські настрої в суспільній свідомості лише така пенсійна система здатна забезпечити непрацездатним гідну старість, а тим, хто працює – впевненість у майбутньому [22, с.215].

2. Стимулювання розвитку виробництва. За умов гострої нестачі довгих і дешевих інвестицій накопичувальна пенсійна система здатна забезпечити виробництво вітчизняним грошовим ресурсом, уникаючи тим самим необхідності залучень на міжнародних ринках, які за певних умов можуть стати реальною загрозою національній безпеці взагалі та її економічного складника зокрема [22, с.216].

Одночасно накопичувальна система порівняно із солідарною є більш вразливою для різного роду додаткових ризиків. До них належать і негативні тенденції динаміки макроекономічних показників, і відсутність гарантованості значущих накопичень для низькооплачуваних категорій робітників, і чимало інших чинників. Система другого рівня сама по собі, всупереч заявам певної частини експертів, не гарантує заможне майбутнє усім без винятку потенційним учасникам.

Але два аспекти не викликають сумніву: по-перше, запровадження системи стане потужним поштовхом до змін у свідомості пересічного громадянина. Це сигнал для молоді про те, що за нинішніх демографічних та економічних умов забезпечення гідної старості значною мірою залежить від них самих. Злам патерналістських настроїв у свідомості громадян має стати стимулом для більш активної участі в суспільному виробництві [22, с. 216].

По-друге, вихід перших пенсіонерів із накопичувальної системи дійсно зменшить навантаження на солідарну систему, ставши додатковим кроком для впорядкування державних фінансів [22, с.216].

Отже, саме підвищена (порівняно із солідарною) вразливість накопичувальної системи обумовлює особливу ретельність у розробленні концептуальних засад її запровадження та покладає на спеціалістів додаткову відповідальність щодо наслідків такого кроку. Особливу увагу науковців і практиків має бути зосереджено на проблемі надійного збереження грошових накопичень громадян у спосіб конструювання дієвої системи ефективного інвестування, забезпечення ліквідності пенсійних активів, сумлінності адміністрування та управління, якісного нагляду, контролю й системи гарантій.

Саме від цього, зрештою, залежить, чи стане накопичувальна складова пенсійної реформи дієвим заходом поліпшення життя громадян України [22, с.216].

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Білоусов В. Огляд зарубіжного досвіду в сфері реформування системи пенсійного забезпечення. Перспективи для України. Україна: аспекти праці, 2004. 165 с.
2. Бех І. Виховання особистості: у 2 кн. Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. Київ: Либідь, 2003. 344 с.
3. Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України: навч. посіб. вид. 3-тє, доп. та переробл. Київ: Атіка, 2006. 380 с.
4. Вісник Національної академії наук України, №10 (2023). URL: <http://www.visnyk-nanu.org.ua> (дата звернення 25.10.2023).
5. Вісник Пенсійного фонду України. Загальноаналітичне видання. 2010. № 7 (97). С. 20–21.
6. Вісник Пенсійного фонду України. Загальноаналітичне видання. 2006. № 12. С. 18–19.
7. Вісник Пенсійного фонду України. Загальноаналітичне видання. 2008. №3 (69). С. 31–32.
8. Вісник Пенсійного фонду України. Загальнодержавне інформаційно-аналітичне видання. 2020. №3(210). С. 25–29.
9. Вісник Пенсійного фонду України. Загальнодержавне інформаційно-аналітичне видання. 2022. №11(242). С. 16.
10. Вісник Пенсійного фонду України. Загальнодержавне інформаційно-аналітичне видання. 2022. №1(243). С. 6–7.
11. Вісник Університету Банківської справи Національного банку України. 2012. №2(14). С. 57–61.
12. Дані Національного банку України. URL: <http://bank.gov.ua>. (дата звернення 02.11.2023).
13. Дані Національного банку України. URL: <http://bank.gov.ua/markets/primary-ovdp-chart>. (дата звернення 02.11.2023).

14. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз – 2050 : проект. М. Свенчіцькі, Л. Ткаченко, І. Чапко. Київ: Аналіт.-дорад. центр «Блакит. стрічки», 2010. 72 с.
15. Демократичне врядування. *Науковий вісник*. Ризики реформування системи пенсійного забезпечення в Україні, вип. 9, 2012, -URL:http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/DeVr_2012_9_9.pdf. (дата звернення 02.11.2023).
16. Динь І.М. Необхідність та перспективи впровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні: *Науковий вісник Волинського державного університету ім. Лесі Українки*. 2007. №12.
17. Зайчук Б.О., Зарудний О.Б., Березіна С.Б., Александров В.Т., Недбаєва С.М. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Навчальний курс. Київ: НВП «АВТ», 2004. 525 с.
18. Зайчук Б.О., Зарудний О.Б., Березіна С.Б., Александров В.Т., Недбаєва С.М. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Навчальний курс. Київ: НВП «АВТ», 2004. 256 с.
19. Зайчук Б.О., Зарудний О.Б., Березіна С.Б., Александров В.Т., Недбаєва С.М. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Науково-практичний коментар: Інтегрований навчально-атестаційний комплекс. Київ: НВП «АВТ», 2005. 1015 с.
20. Зайчук Б.О. Організаційно-правові та соціально-економічні засади функціонування. Пенсійний фонд України. / за ред.. Зайчук Б.О., Зарудний О.Б., Березіна С.Б., Александров В.Т., Недбаєва С.М. Київ: АВТ, 2006. 1056 с.
21. Коваль О.П. Запровадження накопичувальної пенсійної системи: аналіз пріоритетів та наслідків. *Стратегічні пріоритети: науково-аналітичний щоквартальний збірник*. 2011. №4(21).
22. Коваль О.П. Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні: вплив на економічну безпеку: монографія/ за заг. наук. ред. О.П. Коваль. Київ: НІСД, 2012. 240с.

23. Коваль О.П. Проблеми становлення накопичувальної складової пенсійного забезпечення в Україні: аналіт. доп./ за заг. наук. ред. О.П.Коваль. Київ: НІСД, 2011. 96 с.
24. Коваль О.П. Ризики, загрози, пріоритети та наслідки реформування пенсійної системи України: аналіт. доп. / за ред. Я.А.Жаліла. Київ: НІСД, 2012. 112 с.
25. Колбун В. Пенсійна система : нагальні проблеми, напрями реформування, соціально-економічне значення. *Україна : аспекти праці*. 2011. №7. С. 36 – 41.
26. Конституція України : Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
27. Кудряшов В.П. Курс фінансів: навч.посіб. Київ: Знання, 2008. 431 с.
28. Линдюк О. Сутність пенсійної системи та її місце в забезпеченні соціальної безпеки суспільства. *Вісник Національної академії державного управління*. Київ, 2009. №4. С. 294.
29. Луговенко Н.В. Світовий досвід запровадження пенсійних реформ: уроки для України. *Державне будівництво*. 2010. №2.
30. Міністерство фінансів України. URL:<http://www.minfin.com.ua>. (дата звернення 02.11.2023).
31. Методы исследований и организация экспериментов / под ред. проф. К. П. Власова. Харьков: издательство «Гуманитарный Центр», 2002. 256с.
32. Мордвінов О.Г., Добриніна Н.І. Впровадження та перспективи розвитку системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування в Україні: *Держава та регіони*. Серія: Державне управління. наук.-вироб. жур. 2009. № 4.
33. Накопичувальна пенсійна система: Новий етап розвитку пенсійного забезпечення в Україні. URL: <http://pravo.ua/nakorychuvalna-pensiina-systema-novui-etap-rozvytku-pensiinoho-zabezpechennia-v-ukraini>. (дата звернення 19.10.2023).

34. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2019. № 38 URL: <http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc38/25.pdf>. (дата звернення 19.10.2023).
35. Нікітчина О. В. Реформування пенсійної системи України в аспекті зарубіжного досвіду. *Економіка. Управління. Інновації*. Житомир.2009. № 2. С. 44–48.
36. Недержавне пенсійне забезпечення. URL:<http://npf-dnister.com/page.php?id=54&/>. (дата звернення 02.11.2023).
37. Недошитко О.В. Вплив запровадження накопичувальної складової державної системи пенсійного страхування на підвищення рівня соціального захисту населення в Україні. *Регіональна економіка*. 2009. №4- с. 159-163.
38. Недошитко О.В. Система пенсійного забезпечення в Україні. *Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць*. Львів: РВВ НЛТУ України. 2009. Вип. 19.13. 324с.
39. Огляд основних підсумків роботи Пенсійного фонду України за 2022 рік. URL:<https://www.pfu.gov.ua/2155532-oglyad-osnovnyh-pidsumkiv-roboty-pensijnogo-fondu-ukrayiny-za-2022-rik>. (дата звернення 19.10.2023).
40. Основи методології та організації наукових досліджень: навчальний посібник для вузов / за ред. А.Є.Конверського. М-во освіти і науки України. Київський Нац.ун-т ім. Т.Шевченка. Київ: Центр. учб. л-ри, 2010. 352 с.
41. Організація наукових досліджень: навчальний посібник / В. М. Кислий. Суми: Унівеситецька книга, 2011. 224 с.
42. Офіційний веб-сайт Верховної ради України. URL: <http://www.rada.gov.ua>. (дата звернення 05.09.2023).
43. Офіційний веб-сайт Пенсійного фонду України. URL: <http://www.pfu.gov.ua>. (дата звернення 05.09.2023).
44. Офіційний веб-сайт Запорізька обласна універсальна наукова бібліотека ім. О. М. Горького України. URL: <http://www.zounb.zp.ua>. (дата звернення 05.09.2023).

45. Педь, І. Податкова система. Економіко-правова характеристика податків / І. Педь; під ред. Ю. М. Лисенкова. Київ: Знання. 2007. 191 с.
46. Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації : колективна монографія / за ред.. Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. 270 с.
47. Пенсійна реформа в Україні: перспективи проведення другого рівня В'юшин А.А. URL:<http://dspace.nbuiv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/114375/44-Viushyn.pdf?sequence=1>. (дата звернення 05.09.2023).
48. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 №1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №49 – 51.
49. Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне страхування: Закон України від 08.07.2010р. № 2464-VI *Відомості Верховної Ради України*. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>. (дата звернення 05.09.2023).
50. Про накопичувальне пенсійне забезпечення: Закон України від 17.04.2023 №9212, *Відомості Верховної Ради України* URL: <http://www.rada.gov.ua>. (дата звернення 19.09.2023).
51. Про накопичувальне пенсійне забезпечення: Проект Закону України. URL:<https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1733068>. (дата звернення 05.09.2023).
52. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003р. № 1057-IV *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1057-15#Text>. (дата звернення 05.09.2023).
53. Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.10.2009 р. № 1224-р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1224-2009-p#Text>. (дата звернення 05.09.2023).
54. Слово і діло: 52 мільйони не буде: які прогнози щодо скорочення чисельності населення України: Інфографіка. *Суспільство*. URL:<https://www.slovoidilo.ua/2023/09/29/infografika/suspilstvo/52-miljony-ne>

bude-yaki-prohnozy-shhodo-skorochennya-chyselnosti-naselennya-ukrayiny. (дата звернення 19.09.2023).

55. Слово і діло: Скільки дітей щороку народжувалося в Україні за період незалежності: Інфографіка. *Суспільство* URL:<https://www.slovoidilo.ua/2023/08/04/infografika/suspilstvo/skilky-ditej-shhoroku-narodzhuvalosya-ukrayini-period-nezalezhnosti>. (дата звернення 19.09.2023).

56. Трунов В. В. Пенсійне забезпечення в Україні : актуальні проблеми розвитку. *Юридичний радник*. 2009. №1. С. 30 – 34.

57. Урядовий кур'єр. 2011. №46 (4444). 15 березня. URL: <http://www.ukurier.gov.ua>. (дата звернення 05.09.2023).

58. Філіпчук П.В. Системи пенсійного забезпечення: огляд світового досвіду. *Державне управління: теорія та практика*. Електронне фахове наукове видання. 2009. №2(10).

59. Формування концепції недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Одеський національний економічний університет*. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua>jspui>bitstream>. (дата звернення 19.10.2023).

60. Цибульська О.М., Кравченко Т.О. Основні проблеми та шляхи реформування системи соціального страхування. *Економічний простір*. Збірник наукових праць. 2008. № 13. Дніпропетровськ: ПДАБА. С. 50–55.

61. Шевчук Л.П. Моделювання та відображення в обліку розрахунку єдиного соціального внеску на основі індикативної заробітної плати. *Вісник ЖДТУ*. 2011. №1(55). С.173–176.

62. Шевчук Л.П. Ризики реформування системи пенсійного забезпечення в Україні. Демократичне врядування. *Науковий вісник*. 2012. Вип. 9. С.19–32.

63. Шаповал М. Накопичувальній системі в Україні бути: *Урядовий кур'єр*. Київ, 2008. №19. С. 6.

64. Щодо прогнозування наслідків запровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи для економіки України в довгостроковій перспективі. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/schodo->

prognozuvannya-naslidkiv-zaprovadzhennya-zagalnoobov'yazkovoї. (дата звернення 19.10.2023).

65. Юрій С.І., Шаварина М.П., Шаманська Н.В. Соціальне страхування: підручник для вузів. Київ: Кондор, 2006. 464с.

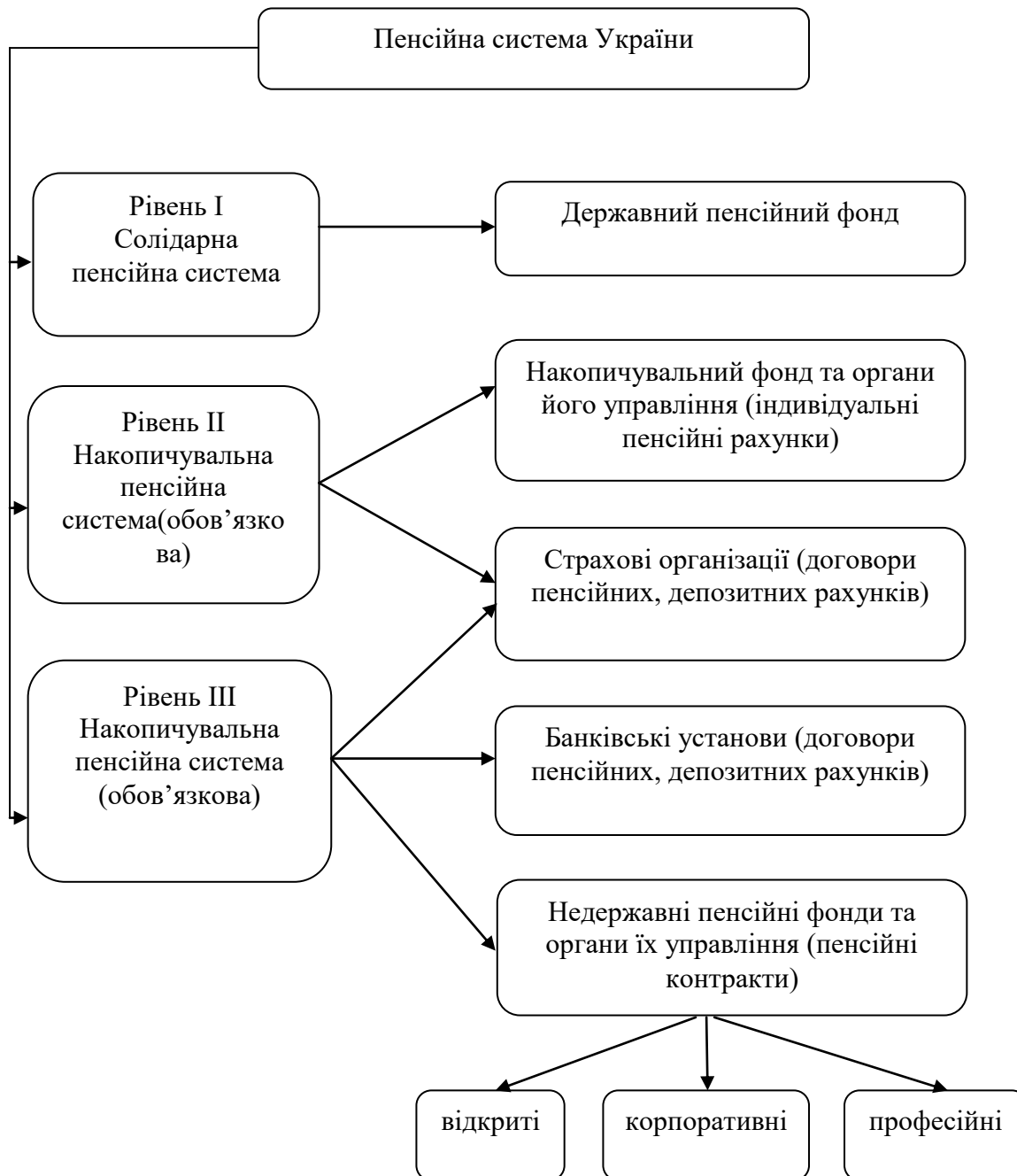
66. Ярошевич Н. Б. Пенсійне страхування: проблеми розвитку: *Науковий вісник НЛТУ України*: Збірник науково-технічних праць. Львів : РВВ НЛТУ України. 2009. Вип. 19.7. С. 240 –244.

67. Ярошенко І.С. Право соціального забезпечення: навч.посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 232 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Пенсійна система України



Спільні й відмінні риси солідарної та обов'язкової накопичувальної пенсійних систем

Показники	Солідарна система	Обов'язкова накопичувальна система
Характер сплати внесків	Обов'язковий	Обов'язковий
Обсяги внесків	Встановлюються законодавством	Встановлюються законодавством
Джерело сплати внесків	Нарахування на заробітну плату	Відрахування із заробітної плати
Кінцевий одержувач внесків	Пенсійний фонд (державна установа)	Пенсійний фонд (державна установа), недержавні пенсійні фонди
Характер обліку внесків	Колективний (неперсоніфікований)	Індивідуальний (персоніфікований)
Можливість інвестування	Відсутня	Присутня
Можливість отримання інвестиційного доходу	Відсутня	Присутня
Характер пенсійних виплат	Довічна пенсія	Довічна пенсія, одноразова виплата
Оподаткування пенсійних виплат	Відсутнє	Залежно від законодавства
Можливість успадкування пенсійних накопичень	Відсутня	Присутня

Особливості функціонування складових пенсійної системи

Характеристика	Складові пенсійної системи		
	Обов'язкова солідарна	Обов'язкова накопичувальна	Добровільна накопичувальна
Обов'язковість сплати	Обов'язкова	Обов'язкова	Необов'язкова
Законодавча закріпленість	Так	Так	Ні
Нецільовий характер	Умовно відсутній	Відсутній	Відсутній
Індивідуальна безоплатність	Умовно відсутня	Відсутня	Відсутня
Примусовий характер	Так	Так	Ні
Некаральний характер	Так	Так	Так
Право власності на пенсійні внески	Держава	Учасник	Учасник
Ставка пенсійного внеску	Фіксована	Фіксована	Нефіксована
Суб'єктивність визначення розміру ставки пенсійного внеску	Визначається актуарно	Визначається державою	Визначається учасником і роботодавцем

Стратегії та моделі пенсійного забезпечення в різних країнах

Стратегія	Модель	Рівні пенсійної системи		
		I	II	III
солідарна	радянська	державна пенсія (солідарна)	-	-
солідарно - накопичувальна	російсько-польська	державна пенсія (солідарна)	обов'язкове страхування	накопичувальна (корпоративна, особиста)
накопичувально-солідарна	американська	державна пенсія (солідарна)	трудова (корпоративна)	накопичувальна (особиста)
	німецька (виробнича)	державна пенсія (солідарна)	трудова (корпоративна)	накопичувальна (особиста)
умовно - накопичувальна	японська	базова пенсія	додаткова державна та корпоративна	-
накопичувальна	чилійська	обов'язкова накопичувальна пенсія	обов'язкове страхування (3%)	-
	казахська	обов'язкова накопичувальна пенсія в державному пенсійному фонді	добровільна накопичувальна пенсія	-

Систематизований світовий досвід
Класифікація моделей запровадження обов'язкових накопичувальних пенсійних систем

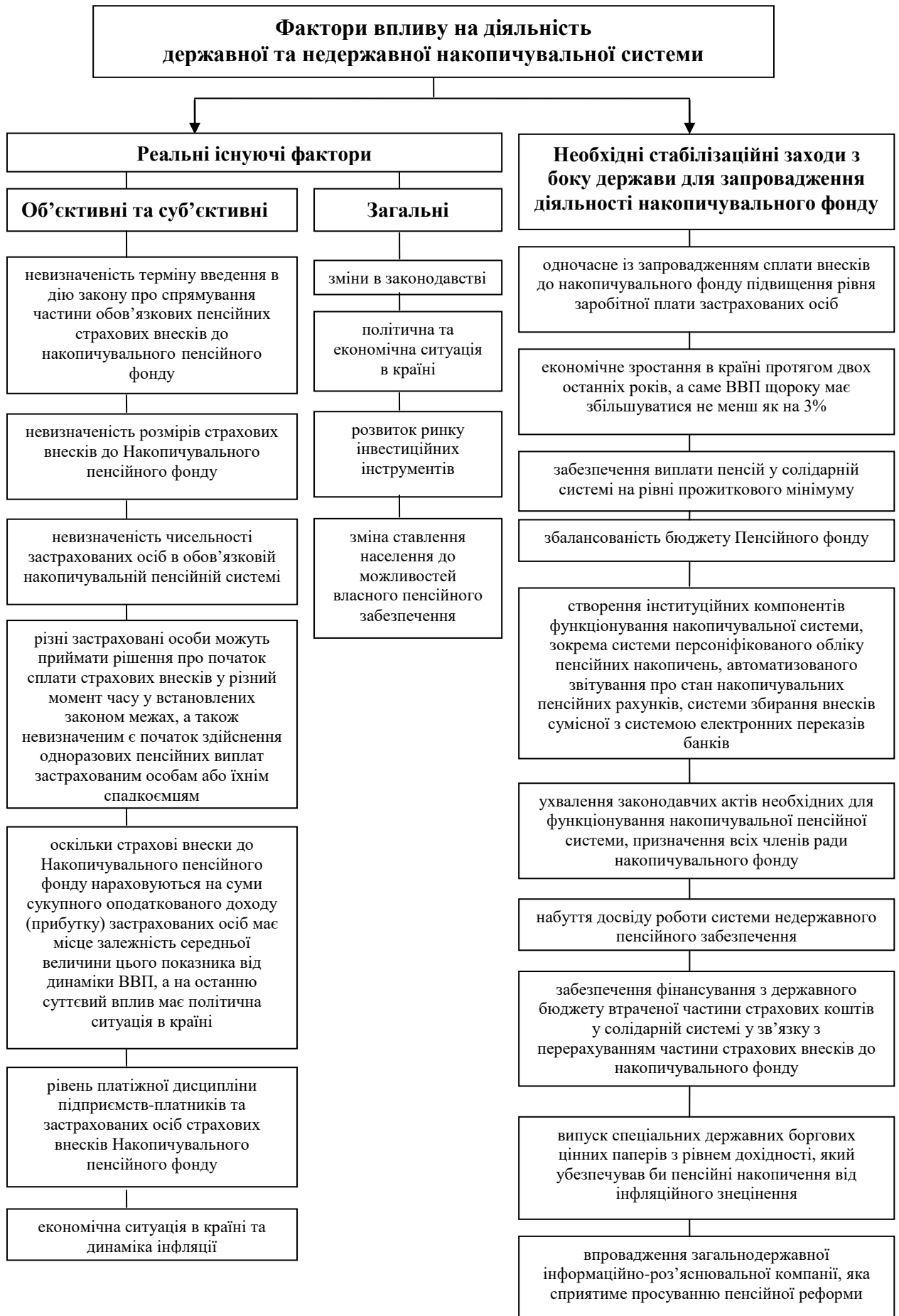
№	Ознака класифікації	Види (варіанти)	Країни
1	Модель реформування пенсійної системи	Солідарна система скасована	Чилі, Мексика, Болівія, Сальвадор, Нікарагуа, Домініканська Республіка, Косово
		Багаторівнева пенсійна система	Перу, Колумбія, Аргентина, Уругвай, Коста-Ріка, Еквадор, Болгарія, Естонія, Македонія, Латвія, Литва, Польща, Словаччина, Румунія, Угорщина, Хорватія, Туреччина, Україна
2	Управління (збір внесків, управління активами)	Державне	Коста-Ріка, Косово, Сінгапур, Китай
		Приватне	Австралія, Болівія, Колумбія, Чилі, Перу
		Змішане	Аргентина, Мексика, Уругвай, Болгарія, Казахстан, Естонія, Латвія, Хорватія, Угорщина, Польща, Швеція, Україна
3	Мінімальний розмір інвестиційної доходності	Не регулюється державою	Мексика, Нікарагуа, Коста-Ріка
		Не регулюється, але гарантується компаніями з управління активами	Угорщина (Фонд пенсійного гарантування), Болівія
		Гарантія абсолютної доходності	Румунія, Швейцарія
		Гарантія відносної доходності	Словаччина, Польща, Болгарія, Чилі
4	Тип пенсійних схем	З визначеними внесками (Defined Contribution)	Австралія, Данія, Нова Зеландія, Норвегія, Китай, Швеція, країни Латинської Америки, Східної Європи та Центральної Азії, Україна
		З визначеними виплатами (Defined Benefit)	Ісландія, Нідерланди, Швеція
5	Схема пенсійних виплат	Ануїтет	Угорщина, Уругвай, Болівія
		Одноразова виплата або ануїтет	Швейцарія, Польща, Україна
		Ануїтет або поетапне зняття коштів з рахунку	Чилі, Перу, Колумбія, Аргентина, Домініканська Республіка, Мексика, Сальвадор, Нікарагуа
6	Мінімальна пенсія	Гарантується	Країни Латинської Америки (окрім Болівії), Польща
		Не гарантується	Болівія, країни Східної Європи (окрім Польщі)
7	Внески на індивідуальний пенсійний рахунок	Працівник	Угорщина, Казахстан, Польща, Чилі, Мексика, Швеція, Латвія, Литва, Македонія, Словаччина, Румунія, Узбекистан, Киргизія, Китай, Україна
		Роботодавець	Великобританія
		Працівн. + роботодав.	Німеччина, Данія, Австралія, Сінгапур
		Працівник + держава	Естонія
8	Учасники системи на рік запровадження	Всі працівники	Литва, Словаччина, Данія, Узбекистан, Киргизстан, Казахстан
		Працівники не старше визначеного віку	Румунія, Естонія, Латвія, Швеція, Польща, Україна
		Нові працівники	Угорщина, Мексика, Чилі
9	Участь самозайнятих	Обов'язкова	Аргентина, Уругвай, Еквадор, Домініканська Республіка, Швеція, Україна
		Добровільна	Чилі, Перу, Колумбія, Мексика, Болівія, Сальвадор, Коста-Ріка, Нікарагуа

Сумарний коефіцієнт народжуваності в країнах ЄС, дітей на одну жінку

Країна	2008	2020	2022
Бельгія	н/д	1,55	1,7
Болгарія	1,48	1,56	1,6
Чехія	1,5	1,71	1,7
Данія	1,89	1,67	1,8
Німеччина	1,38	1,53	1,6
Ірландія	2,1	1,63	1,8
Греція	1,51	1,34	1,3
Іспанія	1,46	1,23	1,4
Франція	2,00	1,83	1,8
Італія	н/д	1,24	1,3
Кіпр	1,46	1,33	1,3
Люксембург	1,61	1,37	1,44
Угорщина	1,35	1,56	1,5
Мальта	1,44	1,13	1,5
Нідерланди	1,77	1,55	1,7
Австрія	1,41	1,44	1,6
Польща	1,39	1,38	1,5
Португалія	1,37	1,4	1,3
Румунія	1,35	1,6	1,6
Словенія	1,53	1,6	1,6
Словаччина	1,32	1,57	1,6
Фінляндія	1,85	1,37	1,4
Швеція	1,91	1,66	1,8
Великобританія	н/д	1,56	1,7
Іспанія	2,15	1,23	1,4
Норвегія	1,96	1,48	1,7
Швейцарія	1,48	1,46	1,6
Україна	1,46	1,22	1,0

Очікувана тривалість життя при народженні

Країна	Стать	2010	2020	2030
Україна	Чоловіки	62 р., 9 м	65 р., 4 м	67 р., 10 м
	Жінки	73 р., 10 м	75 р.	76 р., 4 м
Німеччина	Чоловіки	77 р., 1 м	78 р., 5 м	79 р., 7 м
	Жінки	82 р., 5 м	83 р., 8 м	84 р., 10 м
Франція	Чоловіки	77 р., 1 м	79 р., 6 м	81 р.
	Жінки	84 р., 8 м	85 р., 8 м	86 р., 9 м
Великобританія	Чоловіки	77 р., 2 м	78 р., 5 м	79 р., 8 м
	Жінки	81 р., 7 м	82 р., 11 м	84 р., 2 м
США	Чоловіки	76 р., 10 м	78 р., 3 м	79 р., 1 м
	Жінки	81 р., 5 м	82 р., 8 м	83 р., 9 м
Нідерланди	Чоловіки	77 р., 9 м	79 р., 1 м	80 р., 3 м
	Жінки	82 р.	83 р., 2 м	84 р., 2 м
Данія	Чоловіки	76 р.	77 р., 5 м	78 р., 7 м
	Жінки	81 р., 7 м	81 р., 7 м	81 р., 7 м
Польща	Чоловіки	71 р., 4 м	73 р., 2 м	74 р., 9 м
	Жінки	81 р., 7 м	81 р., 7 м	81 р., 7 м



**Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Гайдаржи Олена Анатоліївна, магістрантка 2 курсу магістратури, форма навчання заочна, факультет соціології та управління, спеціальність «публічне управління та адміністрування» освітньо-професійна програма «публічне управління та адміністрування», адреса електронної пошти aboria@ukr.net,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Перспективи впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згоден на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (студент) Гайдаржи О.А.

Дата _____ Підпис  ПІБ (науковий керівник) Широбокова О.О.