

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

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

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

**Кваліфікаційна робота
магістра**

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ

Виконав: магістрант 2-го курсу, групи 8.2812-13
спеціальності 281 «Публічне управління та
адміністрування»
освітньо-професійної програми «Публічне
управління та адміністрування»
І.С. Овсієнко

Керівник: завідувач кафедри філософії, публічного
управління та соціальної роботи,
д.філос.н., професор Бутченко Т.І.

Рецензент: професор кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи,
д.філос.н, доцент Краснокутський 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

Овсієнко Ірині Сергіївні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Стратегічне планування пенсійної реформи

керівник роботи Бутченко Тарас Іванович, д.філос.н.проф.

(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

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

2. Строк подання студентом роботи 6 грудня 2023 року

3. Вихідні дані до роботи: Пенсійна система в Україні: історія становлення і теоретичні засади розвитку на сучасному етапі національного державотворення: дисертація кандидата наук з держ. управ. / Буряченко О.Є.: 25.00.01. Київ, 2017. 252 с.; Міграційні процеси та їх вплив на пенсійну систему України: Збірник наукових праць / Толуб'як В. НАДУ. 2009. С. 256–265; Державне пенсійне забезпечення в Україні та шляхи його розвитку: автореф. дис. канд. екон. наук/ Ріппа М. Б.08.00.08. Київ, 2007. 19 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати стан наукового дослідження проблеми стратегічного планування пенсійної реформи 2. Уточнити зміст понять: “стратегічне планування”, “ пенсійна реформа”. 3.Визначити системний та інституційний підходи до дослідження стратегічного планування пенсійної реформи. 4. Дослідити методи та технології стратегічного планування. 5. Аналіз етапів пенсійної реформи. 6. Обґрунтування моделей пенсійного забезпечення у світі: орієнтир для стратегічного планування пенсійної реформи. 7. Аналіз моніторингу сучасного стану пенсійної системи в Україні. 8. Визначення стратегічних завдань пенсійної реформи в Україні.

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

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Бутченко Т. І., завідувач кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи, доцент філософських наук, професор	16.05.2023	16.05.2023
Розділ 2	Бутченко Т. І., завідувач кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи, доцент філософських наук, професор	28.08.2023	28.08.2023
Розділ 3	Бутченко Т. І., завідувач кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи, доцент філософських наук, професор	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 _____ І.С. Овсієнко

Керівник роботи _____ Т. І. Бутченко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.В. Заїка

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 79 сторінок, 85 позиції у списку літератури, 3 додатків.

СТРАТЕГІЯ ПЛАНУВАННЯ, СУСПІЛЬНІ ВІДНОСИНИ, ОПТИМІЗАЦІЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ, СТАЛИЙ РОЗВИТОК ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

Мета дослідження: аналіз основних проблем та перспектив стратегічного планування при реформуванні пенсійної системи та визначення напрямів її подальшого розвитку в Україні.

Об'єкт дослідження: суспільні відносини, що виникають у процесі реформування системи державного пенсійного забезпечення в Україні.

Предмет дослідження: шляхи та форми оптимізації стратегічного планування реформи пенсійної системи в Україні в контексті досягнення цілей сталого розвитку.

Методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, структурно-функціональний аналіз, порівняльний аналіз, аналіз статистичних даних.

Гіпотеза: персоніфікація пенсійних внесків та пенсійних виплат ключове завдання стратегічного планування, вирішення якого сприяє впровадженню індивідуально-накопичувальної моделі пенсійного забезпечення.

Висновки: 1. Стратегічне планування – це процес розробки та реалізації довгострокових планів і стратегій, спрямованих на досягнення фундаментальних цілей організації або проекту. Це процес, який вимагає глибокого аналізу внутрішнього стану організації та зовнішнього середовища, в якому вона діє.

2. Пенсійна реформа – це процес зміни моделі системи пенсійного забезпечення, який включає перегляд і модифікацію політик, регулювань, законодавчих та адміністративних механізмів.

SUMMARY

The qualification work consists of 79 pages, 85 items in the list of references, and 3 annexes.

PLANNING STRATEGY, PUBLIC RELATIONS, OPTIMIZATION OF PENSION REFORM, SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE PENSION SYSTEM

The purpose of the study is to analyze the main problems and prospects of strategic planning in reforming the pension system and determining the directions of its further development in Ukraine.

The object of the study is social relations arising in the process of reforming the state pension system in Ukraine.

The subject of the study is ways and forms of optimization of strategic planning of the pension system reform in Ukraine in the context of achieving the goals of sustainable development.

The research methods include analysis, synthesis, induction, deduction, structural and functional analysis, comparative analysis, analysis of statistical data.

Hypothesis: personalization of pension contributions and pension benefits is a key task of strategic planning, the solution of which contributes to the implementation of an individualized accumulation model of pension provision.

Conclusions:

1. Strategic planning is the process of developing and implementing long-term plans and strategies aimed at achieving the fundamental goals of an organization or project. It is a process that requires an in-depth analysis of the internal state of the organization and the external environment in which it operates. 2. Pension reform is a process of changing the model of the pension system, which includes review and modification of policies, regulations, legislative and administrative mechanisms

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ.....	9
1.1. Стан наукового дослідження проблеми стратегічного планування пенсійної реформи.....	9
1.2. Зміст понять: “стратегічне планування”, “пенсійна реформа”.....	15
1.3. Системний та інституційний підходи до дослідження стратегічного планування пенсійної реформи.....	20
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ.....	28
2.1. Методи та технології стратегічного планування.....	28
2.2. Етапи пенсійної реформи.....	36
2.3. Моделі пенсійного забезпечення у світі: орієнтир для стратегічного планування пенсійної реформи.....	40
РОЗДІЛ 3. ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ	51
3.1. Моніторинг сучасного стану пенсійної системи в Україні	51
3.2. Стратегічні завдання пенсійної реформи в Україні.....	57
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68
ДОДАТКИ.....	77

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний розвиток євроінтеграційних процесів в Україні викликають нагальну необхідність реформування пенсійної системи, яка передбачає надійний соціальний захист населення, належне пенсійне забезпечення, нові удосконаленні підходи до формування професійної державної служби і нового типу державного службовця а також до оновлення змісту діяльності органів державної влади. Саме стратегія планування реформи пенсійної системи стосується не тільки нинішніх пенсіонерів, а значною мірою впливатиме на пенсійне забезпечення майбутніх поколінь, підвищення рівня їх життя.

Метою стратегії є визначення перспективи подальшого розвитку та реформування пенсійної системи, спрямованої на забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи, посилення дії страхових принципів у солідарній системі, запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування та подальший розвиток недержавного пенсійного забезпечення [34]. Разом із цим зберігає актуальність проблема розвитку концептуальних засад стратегічного планування пенсійної реформи.

Проблеми пенсійного забезпечення опосередковано знайшли висвітлення у працях із загальних проблем теорії та практики державного управління і соціальної політики відомих вітчизняних учених (В. Бакуменка [1], В. Єлагіна [18], Е. Лібанової [32] та ін.), і безпосередньо в дослідженнях з питань: державного пенсійного страхування в Україні, методології управління формуванням коштів Пенсійного фонду України, трансформації фінансових механізмів державного управління пенсійною системою (В. Толуб'яка [71]), історичного розвитку пенсійних систем (Б. Надточія [44], І. Загорулька [22]), досвіду розвитку пенсійних систем (Л. Якимова [79]), впливу процесу «тінізації» економіки на пенсійну систему тощо.

Вивченню генези теорії пенсійних систем присвячені праці таких зарубіжних учених, як П. Маріоні [82], Г. Мак Таггарт [35], П. Пестье [84] та ін. Проблеми управління пенсійною системою знаходять теоретичне обґрунтування в публікаціях міжнародних організацій: ООН, МОП, Рада Європи, Світовий банк.

Аспект проблемної ситуації визначається тим, що в Україні спостерігається недостатня увага до проблем розвитку сучасним підходам стратегії планування при реформуванні, які потребують підготовки державних службовців у контексті надання послуг в процесі реформування в період війни та після військового стану. В умовах прагнення України набуття членства в Європейському Союзі важливо ознайомитися з європейськими підходами та механізмами державної політики щодо реформування солідарної пенсійної системи.

Об'єкт дослідження: суспільні відносини, що виникають у процесі реформування системи державного пенсійного забезпечення в Україні.

Предмет дослідження: шляхи та форми оптимізації стратегічного планування реформи пенсійної системи в Україні в контексті досягнення цілей сталого розвитку.

Мета дослідження. Мета магістерського дослідження полягає у дослідженні та виявленні аналізу основних проблем та перспектив стратегічного планування при реформуванні пенсійної системи та визначення напрямів її подальшого розвитку в Україні.

Досягнення цієї мети передбачає розв'язання таких завдань:

- проаналізувати стан наукової розробки проблеми стратегічного планування пенсійної реформи;
- уточнити зміст понять «стратегічне планування», «пенсійна реформа»;
- обґрунтувати принципи та методи дослідження стратегічного планування пенсійної реформи;
- визначити методи та технології стратегічного планування;
- здійснити аналіз етапів пенсійної реформи;
- проаналізувати міжнародний досвід стратегічного планування пенсійної реформи;

- проаналізувати сучасний стан пенсійної реформи в Україні;
- визначити шляхи удосконалення стратегічного планування пенсійної реформи в Україні.

Головна гіпотеза: персоніфікація пенсійних внесків та пенсійних виплат ключове завдання стратегічного планування, вирішення якого сприяє впровадженню індивідуально-накопичувальної моделі пенсійного забезпечення.

Додаткова гіпотеза: в сучасних умовах розвитку України єдиною адекватною моделлю стратегічного планування пенсійної реформи є модель, заснована на жорсткій економії державного бюджету.

Структура магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, восьми підрозділів, висновку, списку використаної літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1

МЕТОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ

1.1. Стан наукового дослідження проблеми стратегічного планування пенсійної реформи

Серед численних дослідників, які звертали увагу на питання планування розвитку пенсійних систем, варто відзначити імена таких видатних особистостей, як Аристотель, Адам Сміт, Альфред Маршалл, та інші. Вони зробили значний внесок у розуміння цієї теми. Також варто зазначити, що ця тема відображена в таких відомих творах, як «Місто сонця» Томмазо Кампанелли та «Утопія» Томаса Мора [43].

По початкових формах пенсійного забезпечення можна зазначити, що до середньовіччя існували два способи пенсійного забезпечення для непрацездатної частини населення. Перший спосіб полягав у тому, що непрацездатну особу підтримувала її родина за свої кошти. Другий спосіб передбачав обов'язок церкви надавати допомогу бідним [67]. Проте ця форма підтримки була суттєво підірвана масовою міграцією населення до міст наприкінці XIX століття, що призвело до розпаду патріархальних зв'язків. У період Середньовіччя нездатних до праці, хворих і людей похилого віку підтримували члени їх сімей, а також різні установи, такі як селянські громади, церква, цехи, чернечі ордени тощо.

Історичні свідчення також свідчать про те, що першими пенсіонерами в стародавніх державах були священики. Вже більше чотирьох тисяч років тому правителі зобов'язували громаду виділяти частину свого майна для формування фондів для довічного утримання священиків. У 1551 році, за часів Івана Грозного, Постановою Стоглавого Собору було визначено, що піклування про бідних є справою суспільства, яке виділяє кошти для цієї мети та уповноважує обрані довірені особи разом із священиками здійснювати це завдання. При цьому

обов'язки суспільства регулювалися «державними мірами шляхом царського вкління, іншими словами, законом» [33].

З розвитком буржуазних відносин виникло поняття «пенсія». До того часу існували лише окремі вказівки на матеріальне забезпечення людей, які втратили працездатність. Зрозуміло, що в ті часи проблема виплати пенсій не була актуальною, оскільки кількість осіб, які досягли пенсійного віку у сучасному розумінні, була дуже невеликою. Проте суспільство підтримувало людей, які опікувалися сім'ями загиблих або немічних осіб.

Проблеми розвитку пенсійних систем завжди привертала увагу соціологів, політологів, філософів та економістів. Прихильники класичної школи, такі як Девід Ріккардо та Вільям Петлі, вважали, що роль держави в соціальній сфері повинна бути мінімальною. З іншого боку, Джон Мейнор Кейнс, Річард Мак-Грейв та інші вважали, що держава повинна активно втручатися у «непродуктивне споживання» і пов'язувати це з податковою системою. Однією з перших робіт, яка була присвячена пошуку соціального консенсусу в суспільстві, є праця Жан-Жака Руссо «Про суспільний договір, або Принципи політичного права» (1762 рік). В ній описується «громадянське, а отже, цивілізоване суспільство», яке базується на принципі рівності перед законом і гарантує особисту свободу кожного громадянина [80]. Карл Маркс і Фрідріх Енгельс ввели поняття суспільних фондів споживання, призначених для задоволення потреб населення та утримання непрацездатних. Це поняття стало широко відомим у 60-70-х роках ХХ століття.

У ХХІ столітті було проведено значну кількість досліджень, що стосуються розвитку пенсійних систем. Виділяються основні напрями наукових досліджень у цій області:

1. Соціологічний напрям охоплює дослідження, що розглядають особливості створення нової моделі пенсійного забезпечення як соціального інституту. Тут досліджуються аспекти управління недержавним пенсійним забезпеченням, соціально-економічні складові ринку пенсійних фондів [73].

2. Фінансове дослідження зосереджується на питаннях фінансування та бюджетної політики Пенсійного фонду України, розвитку недержавних пенсійних фондів, актуальних проблемах пенсійного страхування та інших питаннях, пов'язаних із фінансами [73].

3. Організаційна складова пенсійної системи вивчає особливості її організації, зокрема, соціальну роль пенсійних інститутів. У цьому контексті окремо виділяють соціальну складову, розглядають її відокремлено від правової та економічної сфер [73].

4. Юридичний напрям охоплює всі дослідження, які вивчають правове забезпечення діяльності пенсійної сфери, законодавчу базу пенсійного забезпечення та еволюцію законодавства у цій галузі. В цьому контексті суспільні відносини в пенсійній системі розглядаються через призму фінансових, правових та управлінських аспектів [73].

Автори різних досліджень підкреслюють важливість розуміння ролі кожного елемента пенсійної системи. Так, Едвард Уайтхауз у своєму дослідженні «Пенсійна панорама. Пенсійні системи 53 країн» [73] систематизував різні пенсійні системи, що існують у багатьох країнах світу, з фокусом на їх призначенні та ролі. Він зауважив, що протягом століть загальнонаціональні пенсійні системи були невлаштованими. Пенсії видавалися лише певним категоріям громадян, таким як ветерани або видатні особистості. Іноді цей процес виділення пенсій у певних країнах був проблематичним, наприклад, у Франції витрати на пенсії у 1788 році спричинили такий дефіцит у державному бюджеті, що це призвело до революції [33].

Лоренс Котлікофф і Стівен Бернс у своєму дослідженні «Пенсійна система перед бурею» [35] проаналізували недоліки існуючих пенсійних систем у розвинених країнах та визначили, що національні пенсійні системи є недосконалими і становлять кризовий фактор. Однією з причин цієї кризи є раптове збільшення тривалості життя населення у більшості країн протягом ХХ століття.

Гарольд Мак Таггарт, який очолював проект «Впровадження пенсійної реформи в Україні» [69], у своїх дослідженнях аналізував досвід розвитку сучасних пенсійних систем у країнах Східної Європи та СНД, порівнюючи їх з розвитком пенсійної системи в Україні.

Дослідження Р. Хольцмана і Р. Хінце, засвідчені у праці «Забезпечена старість в XXI столітті: Пенсійні системи і реформи в міжнародній перспективі» [81], розглядають питання, що висвітлюють важливість пенсійних систем для забезпечення економічної стабільності держав та соціального захисту їх старіючого населення. Результати цього дослідження підтверджують постійну актуальність основних завдань пенсійних систем: зменшення рівня бідності серед населення та вирівнювання рівнів споживання, а також більший соціальний захист населення. Загалом, результати цього дослідження надають можливість порівняти світовий досвід з практикою реформування пенсійної системи в Україні.

Додатково до цього дослідження, українська наукова школа висвітлила різні аспекти пенсійної тематики. В роботах В. Бакуменка [1], В. Єлагіна [16], Л. Приходченко [50] і інших висвітлюються загальні питання теорії та методології державного управління, включаючи питання пенсійної системи. В цій інтегрованій інформації також відображені в «Енциклопедії державного управління» [13; 14]. Окремі аспекти пенсійної тематики розглянуті у 4-му томі енциклопедії. Важливо зауважити, що поняття «пенсійна система» не було чітко сформульованим.

Наукові дослідження також акцентували увагу на методологічних та практичних питаннях соціального захисту населення та його впливу на розвиток пенсійної системи та інституціоналізації економіки загалом. До них належать роботи А. Бабенка, який підкреслив, що пенсійне забезпечення громадян є важливою складовою соціальної політики держави [43]; О. Линдюка, який обґрунтував сутність пенсійної системи та її роль у забезпеченні соціальної безпеки суспільства [30]; Б. Надточія та В. Яценка, які вивчили історичні передумови розвитку пенсійної системи в Україні протягом часу, коли Україна

перебувала під владою інших держав, в складі СРСР і після отримання незалежності, а також визначили етапи розвитку пенсійної системи [43]; Л. Якимова, яка дослідила еволюцію пенсійної системи України [78]; С. Румянцева, яка розглядає сучасний стан вітчизняної пенсійної системи та вказує на те, що шляхи пенсійної реформи можуть бути предметом дискусії, але вони спрямовані на забезпечення «пенсійної справедливості» [61].

М. Вінер [7] провів дослідження щодо досвіду розвитку пенсійних систем у зарубіжних країнах, де основним об'єктом дослідження були основні тенденції та причини реформування пенсійних систем у країнах з різним рівнем економічного розвитку. О. Медведчук [38] та О. Нікітчина [45] зосереджувались на питаннях реформування пенсійної системи України, аналізуючи зарубіжний досвід та шляхи подальшого її реформування. Н. Королевська розглянула наслідки пенсійної реформи та показала, що дефіцит пенсійного фонду є складною проблемою, що включає тіньову економіку, демографічну ситуацію та спад економіки [25]. В. Толуб'як досліджував шляхи раціоналізації пенсійної системи України, визначаючи необхідність і сутність раціоналізації для зміцнення фінансового стану Пенсійного фонду України [71]. Н. Шевчук вивчала проблему фінансового забезпечення пенсійної системи України в умовах реформування [76].

Академік НАН України Е. Лібанова [31] внесла важливий внесок у дослідження управлінських аспектів розвитку пенсійних систем, аналізуючи демографічну ситуацію в Україні та визначаючи проблему вікової межі для виходу на пенсію. С. Лондар та В. Башко [32] провели дослідження впливу фактора вікової структури населення на збалансованість пенсійної системи в стратегічній перспективі. І. Оклей [46] визначив зміст та значення страхового стажу в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. М. Папієв [48] обґрунтував зміни у структурі та змісті пенсійної системи, а також розробив організаційно-економічні та правові механізми для проведення пенсійної реформи.

Слід зазначити праці вітчизняних вчених, які вивчали питання становлення та розвитку пенсійної системи України. О. Бачинська [3], І. Левченко [28] розкрили основи формування пенсійної системи України, її інфраструктуру, а також проблеми, які виникали під час розвитку системи в період формування ринкових відносин. В їхніх роботах був введений та уточнений поняттєвий апарат пенсійної системи.

Діяльність Пенсійного фонду України була предметом досліджень І. Басанцова [2], О. Бевзенка [4], Б. Зайчука [22]. Вони досліджували роль та функції Пенсійного фонду України в системі соціального захисту населення.

Важливою частиною досліджень стали аналіз нормативно-правової бази пенсійної системи України та перспективи її законодавчого регулювання. В. Жернаков [19], С. Сільченко [64], О. Тищенко, Є. Томін [68] вивчали ці аспекти та аналізували можливості для подальших покращень в системі соціального захисту.

У монографії О. Москаленка [42] були висвітлені основні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування в умовах ринкової економіки. В цій роботі було розглянуто роль соціального страхування у забезпеченні соціального захисту населення в умовах ринкових відносин.

Важливо враховувати, що удосконалення державного регулювання пенсійного забезпечення в умовах ринкової економіки було обговорено в працях В. Белоусова [5]. Він запропонував ситуаційний підхід до підвищення ефективності реформування пенсійної системи, враховуючи можливі фінансові кризи та інші фактори.

Державне управління пенсійною системою України було предметом досліджень Н. Лаврухіної [27]. Вона обґрунтувала, що для забезпечення якісного державного управління пенсійною системою необхідно змінювати сутність державного управління, вдосконалювати правове регулювання та структурно-суб'єктний склад пенсійної системи.

Зазначені дослідження вносять важливий внесок у розуміння та розвиток пенсійних систем, а також удосконалення систем соціального захисту в Україні, враховуючи особливості ринкової економіки.

Отже, у вказаних дослідженнях створено міцний науковий фундамент для подальшого розгляду питань пенсійної системи України. Проаналізовані концепції, підходи та теорії надають можливість краще розуміти роль пенсійної системи в суспільному житті та її значення у XXI столітті. Ці дослідження сприяють формуванню інституційної концепції розвитку пенсійної системи, вказуючи, що пенсійна система є важливою складовою фінансової системи країни і залежить від рівня соціалізації країни. Пенсійна система також визначає ступінь соціалізації кожного громадянина.

1.2. Зміст понять «стратегічне планування» та «пенсійна реформа»

Почнемо зі стратегічного планування. Взагалі термін «стратегія» походить від давньогрецького στρατήγία – «мистецтво полководця», що має коріння від στρατηγός – «полководець, вождь, командир», буквально στρατός – «військо» + ἄγω - «веду». Пізніше це слово в латинській транскрипції «strategia» використовувалося практично в усіх європейських мовах: strategy, stratégie, Strategie, strategia, estrategia, strategi, stratégie, estratègia, стратегия, стратегія, стратэгія, навіть у турецькій мові (strateji) та в тюркській гілці алтайської сім'ї мов (strateji).

Вже на початкових етапах розуміння стратегії визначався її суб'єктивним характером, як визначеність на вищому рівні управління наймасштабнішою організацією людей - полісом як у воєнному, так і мирному станах. Але стратегічна домінація полісного, а пізніше державного управління, полягала, передусім, у відносинах війни, оборони та наступу, збереження та розвитку влади та устрою держави.

Стратегія як відображення політичної суб'єктності визначена обумовленістю подій динамікою соціально-політичної ситуації та

загальноприйнятою метою організації, є свідченням діяльнісного характеру стратегії в загальному вимірі, де організація держави, її лад і устрій, зберігається або змінюється з позиції її цілісності. Тому стратеги, суб'єкти стратегічного цілепокладання, вирішують потреби та інтереси політичного характеру у війні, конкуренції, протистоянні. Суб'єктноспрямований характер стратегії відображений також в характеристиках образу ідеального стратега, полководця, і відомо, що у багатьох державах лідер, президент або голова виконавчої гілки влади є верховним головнокомандуючим або масштабним суб'єктом стратегії, так звані «композиційними особистостями», колективними або навіть організованими суб'єктами стратегії (генеральні штаби, «фабрики думок», ради національної безпеки і т. д.) і образом ідеального управління у складних, конфліктних та екстремальних умовах.

Термін «стратегічний» відноситься до діяльності, яка включає розробку та реалізацію довгострокових планів та ініціатив, спрямованих на досягнення основних цілей організації або проекту. Стратегічний підхід передбачає врахування широкого спектру факторів: від внутрішніх ресурсів і компетенцій до зовнішнього середовища, включаючи ринкові тенденції, конкурентне середовище, технологічні інновації, соціально-економічні зміни та політичні умови.

Стратегічне мислення вимагає далекоглядності та здатності аналізувати різноманітні сценарії, прогнозувати можливі зміни та адаптуватися до них. Це означає не тільки визначення довгострокових цілей, але й розуміння того, які ресурси, навички та дії необхідні для їх досягнення.

Планування – це процес встановлення цілей та розробки методів для їх досягнення. Воно включає визначення місії, цілей, стратегій, політик та процедур. Ефективне планування дозволяє організації або проекту систематизувати свою діяльність, раціонально розподіляти ресурси, прогнозувати можливі ризики та розробляти стратегії їх мінімізації.

Планування включає в себе як кількісні, так і якісні аспекти. Кількісні аспекти охоплюють бюджетування, розподіл ресурсів, визначення КРІ (ключових

показників ефективності). Якісні аспекти стосуються розробки політик, процедур, стандартів роботи та корпоративної культури.

Комбінуючи ці два поняття, ми приходимо до визначення «стратегічного планування» як процесу розробки та реалізації довгострокових планів і стратегій, спрямованих на досягнення фундаментальних цілей організації або проекту. Це процес, який вимагає глибокого аналізу внутрішнього стану організації та зовнішнього середовища, в якому вона діє.

Для розуміння значення поняття «пенсійна реформа» розглянемо спочатку більш загальне поняття «пенсійна система». Поняття «пенсійна система» є предметом численних теоретичних досліджень у науковій літературі. Однак враховуючи, що модель пенсійної системи потребує неперервного удосконалення в процесі свого функціонування, дослідження цієї теми продовжуються, викликаючи зміни в її змісті та структурному наповненні. Тому для глибокого аналізу сутності «пенсійної системи» необхідно розглянути наукові праці з цієї тематики.

Основною задачею соціальної політики держави є забезпечення матеріальної підтримки громадян в похилому віці. Людська потреба в соціальному захисті зумовлена багатьма чинниками: біологічними особливостями людини, умовами праці (рівень доходу, режим праці та відпочинку), виробничим середовищем, трудовими відносинами, природними та технологічними обставинами та іншими факторами [36]. В цьому контексті, пенсійна система відіграє ключову роль у соціальному захисті населення.

Визнання суспільством категорій незахищених людей похилого віку, які потребують стабільного матеріального забезпечення, є важливим етапом цивілізаційного розвитку.

Дослідження пенсійних систем розпочалися наприкінці XIX століття. Праці класиків політичної економії В. Петті, А. Сміта, Т. Мальтуса, К. Маркса, А. Маршалла містять лише основні теоретичні підходи, які в XX столітті отримали подальший розвиток у роботах Дж. М. Кейнса, Т. Шульца, В. Вайсброда, Ф. Махлупа, Э. Россета [35]. Ідеї О. фон Бісмарка і У. Беревіджа

мали значний вплив на практичну розбудову пенсійних систем. У останні десятиліття зросла розбалансованість пенсійних систем, що спричинило активну дискусію серед експертів Світового банку та Міжнародної організації праці.

Поняття «пенсійна система» використовується різними групами – юристами, урядовцями, науковцями, ЗМІ - і часто набуває неоднозначного чи навіть протилежного змісту. Відсутність чіткого визначення у законодавстві та інших нормативних актах спонукає до наукового аналізу та деталізації цієї складної категорії з глибоким соціальним змістом.

Пенсійна система як соціальний інститут має довгу історію. У Римській імперії легіонерам була запропонована земля як форма забезпечення на старість. Сучасна історія пенсійної системи починається з XVIII-XIX століть, коли відбувся перехід від забезпечення окремих категорій держслужбовців до систем, що охоплюють всіх громадян. В кінці XIX - початку XX століть у промислово розвинених країнах формувалися національні пенсійні системи, що стало важливим кроком в історії людства, коли «старість» перестала асоціюватися з «бідністю».

Зарубіжний досвід показує, що ринкові відносини вимагають створення гарантованого соціального захисту для людей, які втратили працездатність через вік, інвалідність чи втрату годувальника. Основні принципи цього процесу включають: необхідність створення стабільної системи матеріальних гарантій для літніх людей; справедливий перерозподіл доходів; регулювання цін у зв'язку з інфляцією; забезпечення тимчасової компенсації втраченого заробітку у випадку безробіття [85]. Таким чином, пенсійна система є ключовим інструментом для забезпечення балансу соціальних інтересів у суспільстві.

Аналіз існуючих підходів до визначення пенсійної системи дозволяє визначити, що більшість авторів вважають її сукупністю певних елементів, але вони трактують ці елементи по-різному, враховуючи відносини, механізми, інструменти, інститути, правила, принципи, настанови, об'єднання та інші суб'єкти.

Можна стверджувати, що пенсійну систему слід розглядати у двох аспектах: за змістовим наповненням та суб'єктною побудовою. Структурування за змістовим наповненням базується на відокремленні складових, таких як державні фінанси, фінанси суб'єктів господарювання та домогосподарства. Це відображає об'єктивну природу пенсійної системи. Суб'єктна побудова характеризується комплексом установ і інституцій, які забезпечують функціонування самої пенсійної системи.

Всі запропоновані визначення пенсійної системи можна розділити на три групи: системний, інституціональний і системно-інституціональний підходи. Перша група визначень більше акцентує на характеристиках системи, які визначені у класичних визначеннях (сукупність взаємопов'язаних елементів, єдність, цілісність). До другої групи відносяться визначення, де пенсійна система розглядається як сукупність інститутів або як окремий інститут. Важливо зауважити, що частіше використовується другий тип інституціонального підходу, де до сукупності інститутів пенсійної системи долучаються лише інститути-установи.

Визначення, які поєднують системні характеристики пенсійної системи з інституціональними аспектами, віднесені до системно-інституціонального підходу. В цілому системний та інституціональний підходи не взаємовиключні, а скоріше доповнюють один одного, оскільки вони описують пенсійну систему з різних точок зору.

Пенсійна реформа є ключовим елементом в сучасному соціально-економічному контексті, який безпосередньо впливає на якість життя старшого покоління. Мета пенсійної реформи полягає у вирішенні викликів, з якими стикається пенсійна система, включаючи демографічні зміни (збільшення тривалості життя, зменшення народжуваності), економічні негаразди (інфляція, рецесії), а також зміни у ринкових та політичних умовах. Реформа може включати зміни у структурі фінансування пенсійних систем, пенсійних виплатах, правилах накопичення та інвестування пенсійних коштів, а також у умовах надання

пенсійних виплат, включаючи вік виходу на пенсію та критерії визначення пенсійних прав.

Пенсійна реформа відображає необхідність адаптації пенсійної системи до змінних соціально-економічних реалій і має забезпечити довгострокову стійкість та ефективність системи. Вона може включати такі елементи, як введення або реформування накопичувальних пенсійних систем, реорганізацію розподільних систем, а також впровадження нових інструментів для управління пенсійними ризиками.

З урахуванням наукових підходів до проблем пенсійних систем, можна запропонувати наступне визначення: пенсійна реформа – це процес зміни моделі системи пенсійного забезпечення, який включає перегляд і модифікацію політик, регулювань, законодавчих та адміністративних механізмів. Цей процес направлений на підвищення ефективності, стабільності та справедливості системи в контексті забезпечення фінансової підтримки громадянам у період після завершення їхньої трудової діяльності.

1.3. Системний та інституційний підходи до дослідження стратегічного планування пенсійної реформи

Для розуміння сутності проблеми стратегічного планування пенсійної реформи потрібно використовувати системний та інституціональний підходи. З огляду на це, дослідимо кожен з цих підходів в контексті загального теоретичного аналізу.

Соціальні перетворення, що відбуваються в Україні, потребують системного аналізу пенсійної системи, оновлених підходів до її дослідження, функціонування та реформування. Систематизація компонентів пенсійної системи, її елементів та їх взаємозв'язків має важливе теоретичне та методологічне значення. Життєздатність, стійкість та фінансова стабільність пенсійної системи залежать від якості її компонентів, характеру їх взаємодії [1]. Державно-управлінський підхід дозволяє системно оцінити вплив різноманітних

зовнішніх (політичних, економічних, соціальних, демографічних) та внутрішніх (організаційних, нормативних) факторів на розвиток пенсійної системи.

Суть поняття «пенсійна реформа» полягає у її системному характері та підпорядкуванні загальному явищу – пенсійній системі. Етимологічно «система» (від гр. *systema*) означає об'єднання самостійних частин (елементів), що спрямоване на досягнення спільної мети [48].

Основні принципи, що об'єднують пенсійну систему:

- єдина мета – забезпечення гідного рівня життя громадян пенсійного віку;
- єдина правова база – на території України діє нормативно-правова база, яка регулює права та обов'язки учасників пенсійної системи;
- єдина структура органів регулювання та контролю.

Нова системна парадигма, представлена Г. Клейнером та Я. Корнаєм [77], відійшла від теоретико-множинного підходу, визначаючи систему як часткове відображення реальності у свідомості людини («гештальт-система»). В цьому контексті, система розглядається як відносно стабільна у часі та просторі цілісна частина світу, яка виділяється спостерігачем за певними ознаками. Такий підхід дозволяє розглядати економіку як сукупність взаємодіючих компонентів, схильних до трансформації та еволюції.

Інституціоналізм, який складає великий масив різноманітних концепцій [77], є ще однією поширеною теоретичною основою у науковій думці. Характерною рисою цього підходу є аналіз економічних явищ у тісному зв'язку з соціальними, правовими, політичними та іншими процесами. Для конкретизації системно-структурного змісту інституціоналізації пенсійної реформи необхідно проаналізувати зміст поняття «інститут», його становлення, взаємозв'язки, взаємодію та зміни. Поняття «інститут» має різні тлумачення, але загалом асоціюється зі стійкими стереотипами поведінки людей та створеними ними рамками взаємодії, яких вони дотримуються.

У дослідженні використовується поняття «інститут» у найширшому сенсі, відображаючи суть досліджуваного явища. Різні визначення терміну «інститут»

представлені у працях Д. Норта, Г. Шмоллера, Дж. Ходжсона [83], де вони визначаються як правила гри в суспільстві або вигадані обмеження, які формують взаємодію людей. В рамках цього аналізу також використовується поняття «інституціоналізм», який сприяє дієвості інститутів у сучасній пенсійній системі.

Термін «інституціоналізм», відповідно до визначення Д. Фролова, має свої коріння в поняттях «інституція» (що означає загальний порядок) та «інститут» (який представляє собою порядок, закріплений у формі закону або установи) [38].

У випадку прийняття нових законів, як це було у 2003 році з пенсійними законами в Україні, зокрема законами «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [52] та «Про недержавне пенсійне забезпечення» [54], це призводить до кардинальних змін у переліку інститутів пенсійної системи.

Серед вчених, що досліджують поняття «пенсійна система», можна виокремити таких авторів, як О. Линдюк [30], М. Папієв [48], М. Ріппа [58], В. Толуб'як [70]. Наприклад, М. Ріппа [58] визначає пенсійну систему як «складний і специфічний комплекс економічних відносин та фінансових механізмів, за допомогою яких здійснюється формування та використання пенсійних фондів і створюються умови для пенсійного забезпечення відповідних категорій населення».

Такий погляд, який розглядає пенсійну систему як комплекс відносин, є важливим, але, на нашу думку, не вичерпує всі аспекти цього явища. Ми вважаємо, що пенсійна система, як складне та багатогранне явище, повинна включати в себе не лише відносини, але й відповідні адміністративні інституції, передусім Пенсійний фонд як цільовий позабюджетний фонд, а також інших суб'єктів, які діють у системі солідарної та накопичувальної пенсійної системи.

Більш комплексний і науково обґрунтований погляд на пенсійну систему надає М. Папієв, який визначає її як «складний комплекс інститутів, відносин і механізмів, за допомогою яких формуються пенсійні фонди та створюються

умови для пенсійного забезпечення непрацездатного населення» [48]. Таким чином, в цьому визначенні враховуються і поняття «інститути».

За функціональним підходом, запропонованим М. Папієвим, основу пенсійної системи становлять інститути, які можна розділити на дві групи. Перша група включає комплекс ідеологічних настанов, принципів, формальних і неформальних правил, правових норм, процедур управління та інформаційних потоків. Друга група охоплює сукупність державних і недержавних фондів, об'єднань і інших суб'єктів громадянського суспільства, які забезпечують функціонування пенсійної системи [48, с. 7-8]. З цієї точки зору, погляд М. Папієва видається більш повним та науково обґрунтованим.

Пошук стратегічних напрямків реформування пенсійної системи України потребує нових підходів, де основним критерієм ефективності має бути покращення добробуту суспільства та зменшення рівня бідності в державі. Таким чином, суспільна практика ставить перед науковою спільнотою завдання теоретично обґрунтувати ці підходи та визначити ефективні шляхи вирішення актуальних проблем у сфері пенсійного забезпечення. Початок дослідження пенсійної проблематики передбачає вибір методологічного підґрунтя, на основі якого можна буде аналізувати проблему та шляхи її вирішення. Важливо акцентувати увагу на методологічному аспекті, особливо в теоретичному контексті, оскільки питання пенсійної сфери потребують глибокого обґрунтування.

Автор визначає методологію як сукупність світоглядних засад і конкретних знань про наукові методи пізнання і впливу на реальність, що становлять філософську та теоретичну основу для дослідження та практики державного управління. Метод же розглядається як свідомий спосіб організації пізнавальної діяльності (а також практичної), який забезпечує ефективне досягнення поставленої мети. Таке розуміння методології дозволяє об'єднати різноманітні наукові підходи, позиції та точки зору, які сформувалися протягом останнього століття. Вибір методологічного підходу дозволяє зосередитися на конкретній проблемі: як ефективно досліджувати проблематику сучасної пенсійної системи.

Предметом дослідження є шляхи підвищення ефективності функціонування пенсійної системи в Україні в контексті досягнення сталого розвитку, що мотивується різноманітністю концепцій, які формують різні моделі пенсійного забезпечення населення та потребують обґрунтування для вибору найкращої із них. Предмет дослідження охоплює базову гіпотезу, яка стверджує, що існує більш ефективна пенсійна система, ніж та, що діє в даний момент, з більш досконалим підходом до фінансування, яка ґрунтується на персоніфікації пенсійних внесків та пенсійних виплат.

Формулювання гіпотези дослідження є важливою складовою наукового методу пізнання, відомого як гіпотетико-дедуктивний метод. Цей метод виник у ХХ столітті та був розвинутий представниками американських вчених П. Александера та Дж. Лоузі [79]. Формулювання гіпотези впливає на логіку всього процесу дослідження. Один із прикладів такого мислення включає гіпотезу щодо необхідності розвитку пенсійної системи на сучасному етапі суспільного розвитку країни.

Щодо гіпотези про кращі засади фінансування пенсійної системи, фінансові відносини та їхні напрями досліджуються за допомогою моделей. У цьому дослідженні наукова проблематика визначається методологічним підґрунтям інституціоналізму. Відомі вчені, такі як К. Айерс, Т. Веблен та Г. Мюрдаль [79], пропонували специфічний спосіб тлумачення об'єкта дослідження, який отримав назву «моделювання структур». Основним завданням цього підходу є пояснення подій, процесів або дій через визначення їхнього місця в структурі взаємозв'язків, які характеризують пенсійну систему як цілісний об'єкт.

Термін «моделювання» визначається як «метод дослідження об'єктів пізнання за допомогою їхніх моделей; побудова і дослідження моделей реально існуючих процесів, подій або дій і конструюваних абстрактних об'єктів для покращення їхніх характеристик, оптимізації способів їх побудови, управління тощо» [50]. Під моделлю розуміється уявний або реальний образ об'єкта, який упрощено відтворює частину реальності у спрощеній та зрозумілій формі.

Модель є абстракцією, ідеалізацією та спрощенням реальності. Ступінь спрощення та характер моделі можуть змінюватися з часом.

Розгляд реформування пенсійної системи як моделі відносин вимагає абстрактного уявлення цієї складної системи, яка взаємодіє з іншими системами. Хоча заходи, запропоновані для розвитку пенсійної системи у певних умовах, можуть бути переконливими, їх реалізація на практиці завжди є складною задачею.

Серед різноманітних загальнонаукових методів, які можна використовувати при дослідженні проблем стратегічного реформування пенсійної системи, слід відзначити такі, які можна застосовувати на різних рівнях дослідження: теоретичному та емпіричному.

На теоретичному рівні дослідження використовуються методи, такі як індукція, дедукція, системний та інституціональний підходи. Ці методи дозволяють аналізувати та розробляти теоретичні концепції та моделі, які можуть бути використані для розуміння та пояснення функціонування пенсійних систем.

На емпіричному рівні дослідження можна використовувати методи, такі як спостереження, порівняння, експеримент, вимірювання, оцінювання та візуально-графічні методи. Ці методи дозволяють збирати та аналізувати конкретні дані та факти, пов'язані з пенсійними системами.

Крім того, можна застосовувати методи, які поєднують теоретичний та емпіричний підходи, такі як абстрагування, формалізація, моделювання, аналіз і синтез, систематизація та узагальнення [50]. Ці методи дозволяють розробляти та тестувати теоретичні моделі на практиці та адаптувати їх до конкретних умов.

Важливо відзначити, що методологія дослідження не надає однозначних вказівок щодо того, які саме загальнонаукові методи слід використовувати при дослідженні пенсійних систем. Вибір методів залежить від конкретної проблеми та цілей дослідження.

Концепція персоніфікації пенсійної системи може бути важливою у порівнянні зі солідарним механізмом, але її слід розглядати об'єктивно та проводити аналіз її параметрів в контексті реального економічного середовища.

Обрана методологічна позиція щодо дослідження стратегічного планування реформування пенсійної системи дозволяє зробити такі висновки:

1. Найважливішим елементом у дослідженні трансформаційних шляхів розвитку пенсійної системи є потенціал логічного відтворення взаємодій та взаємовідносин. Цей потенціал, змінюючись під впливом різних факторів, вказує на перспективність обраного напрямку розвитку.

2. Усі наукові методи дослідження є можливими та логічно вмотивованими, якщо вони дійсно відображають, пояснюють та прогнозують складність та різноманітність суспільних відносин у пенсійній системі.

3. Перевірка прогнозів у процесі моделювання розвитку пенсійної системи повинна здійснюватися на основі формальної логіки, за умови констатації факту відсутності єдиного правильного методологічного прийому верифікації.

4. Для розв'язання питань, пов'язаних із створенням сучасної національної пенсійної системи, важливо аналізувати існуючі моделі пенсійних систем інших країн. Модель пенсійної системи визначає принципи організації та функціонування пенсійних програм у конкретній країні і може використовуватися як інструмент для вирішення соціальних завдань у суспільстві [65]. Така модель характеризує фінансову організацію пенсійної системи та соціальні відносини, які виникають у зв'язку з забезпеченням громадян похилого віку.

Таким чином, на підставі аналізу досліджень багатьох вчених зроблено авторське визначення понять:

1. Стратегічне планування – це процес розробки та реалізації довгострокових планів і стратегій, спрямованих на досягнення фундаментальних цілей організації або проекту. Це процес, який вимагає глибокого аналізу внутрішнього стану організації та зовнішнього середовища, в якому вона діє.

2. Пенсійна реформа – це процес зміни моделі системи пенсійного забезпечення, який включає перегляд і модифікацію політик, регулювань, законодавчих та адміністративних механізмів. Цей процес направлений на

підвищення ефективності, стабільності та справедливості системи в контексті забезпечення фінансової підтримки громадянам у період після завершення їхньої трудової діяльності.

Визначено, що пенсійна система, включена до системи соціального захисту, є ключовою складовою державної соціальної політики і служить надійним показником соціальної спрямованості держави. Вона відіграє важливу роль у впровадженні соціальної та економічної політики країни. Аналіз наукових джерел, як вітчизняних, так і зарубіжних, у галузі дослідження пенсійного забезпечення підтверджує, що теоретичні й практичні питання цієї сфери стають об'єктом досліджень фахівців різних наукових галузей. Водночас існують значні теоретичні виклики, пов'язані з історико-культурними, національними, інституціональними та іншими аспектами пенсійної системи під час її реформування. Успішне вивчення проблем вітчизняної пенсійної системи, яка представляє собою специфічний об'єкт наукового пізнання, можливе за допомогою взаємодії загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання, таких як системний, комплексний, інституціональний та методи аналізу теорії публічного управління.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ

2.1. Методи та технології стратегічного планування

Стратегічне планування представляє собою впорядкований та узгоджений процес, який спрямований на формування довгострокового візіонерського погляду на розвиток організації та його перетворення у конкретні, реалістичні цілі та завдання, спрямовані на втілення державної політики. Головною метою стратегічного планування є створення системи взаємопов'язаних цілей, завдань, механізмів та комплексу заходів для забезпечення прогресу організації. Цей процес охоплює довгострокове (понад 5 років), середньострокове (від 3 до 5 років) та короткострокове (річне) планування, а також використання інструментів, зокрема бюджетного планування.

У контексті стратегічного планування як інструменту для забезпечення сталого розвитку держави, слід визначити основні характеристики, які формують його розуміння та реалізацію для досягнення ефективності процесу:

- реалізація стратегічного планування вимагає дотримання двох критеріїв: тривалого горизонту планування (5 років і більше) та орієнтації на подальший розвиток, забезпечуючи позитивну динаміку за всіма напрямками діяльності та використанням наявного потенціалу;
- стратегічне планування має надавати чітке уявлення про цілі та пріоритети розвитку, визначаючи основні напрями діяльності, завдання та індикативні показники, які повинні бути досягнуті, без зайвої деталізації планів.
- стратегічне планування повинно бути гнучким та адаптивним, передбачаючи можливості внесення змін, що можуть бути обумовлені змінами у суспільному та соціально-економічному житті країни;
- стратегія має бути обґрунтованою, комплексною та системною, і для її розробки слід залучати кваліфікованих фахівців та експертів із різних галузей.

– під час стратегічного планування необхідно об'єктивно визначати та оцінювати поточний рівень розвитку та наявний потенціал для його максимального використання при визначенні та досягненні стратегічних цілей та завдань.

Стратегічне планування пенсійної реформи в Україні має безпосереднє відношення до планування в державному управлінні. Виконання функції стратегічного планування в державному управлінні має своє особливе значення, оскільки в будь-якій владній установі існує подвійний процес управління: відносно об'єкта управління (суспільної сфери, галузі, регіону) та функціонування відповідного колективу. Діяльність державних установ тісно пов'язана з функціонуванням об'єкта управління, тому внутрішньоорганізаційний план має бути відповідним програмі чи плану розвитку об'єкта та спрямованим на забезпечення його виконання. Таким чином, на кожному рівні ієрархії відбувається планування діяльності та розвитку управлінського об'єкта та колективу відповідної владної установи.

Для Кабінету Міністрів України це означає розробку довгострокових та короткострокових програм розвитку країни та планів діяльності Уряду. У галузі це включає програми і плани розвитку відповідних об'єктів та плани міністерств. На рівні областей існують аналогічні документи, що стосуються господарського комплексу певної області або районів, а також колективів відповідної державної адміністрації. При цьому план діяльності будь-якої установи має бути узгодженим із програмою розвитку об'єкта, а цілі повинні відповідати загальнодержавним цілям.

В Україні на законодавчому рівні застосовується розрізнення між прогнозними та програмними документами, яке визначається Бюджетним кодексом України та законами «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України», «Про державні цільові програми» та іншими. Державне прогнозування економічного та соціального розвитку – це обґрунтоване передбачення напрямків розвитку країни, галузей економіки або адміністративно-територіальних одиниць, можливого стану

економіки та соціальної сфери у майбутньому, а також альтернативних шляхів та строків досягнення параметрів економічного та соціального розвитку.

Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України» визначає правові, економічні та організаційні основи формування цілісної системи прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку України, окремих галузей економіки та адміністративно-територіальних одиниць як частини загальної системи державного регулювання економічного і соціального розвитку держави [68].

Ця система включає:

- прогнози економічного і соціального розвитку України на середньо- та короткострокові періоди;
- прогнози розвитку окремих галузей економіки на середньостроковий період;
- загальнодержавні програми економічного, соціального розвитку та інших державних цільових програм;
- прогнози економічного і соціального розвитку Автономної Республіки Крим, областей, районів та міст на середньостроковий та короткостроковий періоди [68].

Закон встановлює загальний порядок розроблення, затвердження та виконання цих прогнозних і програмних документів, а також права та відповідальність учасників державного прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку. До учасників цього процесу належать органи державної влади, зокрема Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади, які формують державну політику у сфері економічного і соціального розвитку, інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

До ключових стратегічних та програмних документів, які мають прогнозний та програмний характер, можна віднести такі: Угода про асоціацію

між Україною та Європейським Союзом, Послання Президента України до Верховної Ради України, стратегічні чи програмні документи Президента України, Програма діяльності Кабінету Міністрів України, державний бюджет на відповідний плановий рік тощо [70].

Ще одним ключовим нормативним документом стратегічного планування в Україні є Закон України «Про державні цільові програми», який визначає принципи розроблення, затвердження та виконання державних цільових програм [70]. Державна цільова програма представляє собою систему взаємопов'язаних завдань і заходів, спрямованих на вирішення стратегічних проблем розвитку країни, окремих галузей економіки або адміністративно-територіальних одиниць. Ці програми реалізуються за рахунок Державного бюджету України та визначаються угодами щодо строків виконання, відповідальних виконавців і фінансового забезпечення.

Державні цільові програми поділяються на:

– загальнодержавні програми економічного, науково-технічного, соціального, національно-культурного розвитку та охорони довкілля. Ці програми охоплюють всю територію країни або значну частину регіонів, мають тривалий період виконання і координуються центральними та місцевими органами виконавчої влади.

– інші програми, призначені для вирішення окремих проблем розвитку економіки і суспільства, а також розвитку окремих галузей економіки та адміністративно-територіальних одиниць, що вимагають державної підтримки.

Метою розроблення державних цільових програм є сприяння виконанню державної політики за пріоритетними напрямками розвитку країни, окремих галузей економіки та адміністративно-територіальних одиниць, а також забезпечення концентрації фінансових, матеріально-технічних інших ресурсів, виробничого та науково-технічного потенціалу. Вони також передбачають координацію діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій для вирішення найважливіших завдань.

Крім того, в Україні існують документи, що стосуються розвитку сектору чи галузі державного управління, такі як «Стратегічний план розвитку залізничного транспорту на період до 2020 року» та «Стратегія реформування лісового господарства України на період до 2022 року». Також розробляються горизонтальні стратегії, які впливають на всі органи виконавчої влади, як на центральному, так і на місцевому рівнях, такі як «Стратегія реформування державного управління України на період до 2021 року» та «Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року».

Також значущим напрямком стратегічного планування в Україні є визначення цілей та пріоритетів Національного банку в монетарній сфері на наступний рік і середньострокову перспективу, яке враховується у щорічному документі «Основні засади грошово-кредитної політики на поточний рік та середньострокову перспективу». Згідно із чинним законодавством, державне стратегічне планування та складання бюджету включає середньострокові (до 5 років) та короткострокові прогностичні й програмні документи.

Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 4 жовтня 2006 року «Про схвалення Концепції вдосконалення системи прогностичних і програмних документів з питань соціально-економічного розвитку України», систему прогностичних і програмних документів складають довгострокові, середньострокові та короткострокові прогностичні і програмні документи. Ці документи визначають цілі й пріоритети соціально-економічного розвитку та заходи, які потрібно здійснити для їх досягнення, з урахуванням соціально-економічних та суспільно-політичних процесів, зовнішньоекономічних та інших факторів і очікуваних тенденцій.

Стратегічне планування на центральному рівні – це процес визначення стратегії та політики міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади. Цей процес забезпечує прийняття рішень, що відповідають досягненню місії, виконанню функцій, досягненню цілей та завдань. Для органів виконавчої влади стратегічне планування є ключовим елементом, що допомагає приймати узгоджені рішення, враховуючи місію, функції, цілі та завдання.

Стратегічне планування для органів виконавчої влади сприяє їхньому перетворенню з установ, що реагують на події, в органи з перспективним та довгостроковим баченням, що реалізують стратегічні плани на основі реальних ресурсних можливостей. Його характерними рисами є спрямованість на середньотермінову та довготермінову перспективу, орієнтація на досягнення визначальних цілей, органічний взаємозв'язок цілей з наявними ресурсами та урахування різноманітних умов і факторів, що визначають стан об'єкта планування.

Стратегічне планування на центральному рівні відрізняється від стратегічного планування на регіональному та територіально-громадському рівні за масштабом планування, методами впливу, призначенням, «замовниками» та оцінювачами результату, управлінською відповідальністю, структуризацією системи на підсистеми та зовнішнім середовищем планування [34]. Стратегічний план охоплює всю сферу діяльності відповідного головного розпорядника бюджетних коштів, включаючи діяльність розпорядників бюджетних коштів нижчого рівня, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління відповідного головного розпорядника бюджетних коштів.

На думку науковців, якісний стратегічний план органу державної влади повинен бути:

- комплексним, охоплювати всі аспекти діяльності органу виконавчої влади з урахуванням зовнішніх та внутрішніх умов його функціонування та враховувати всі можливості та фактори впливу;
- спрямованим на перспективу, проводитися протягом декількох років для визначення основних напрямів діяльності органу виконавчої влади;
- цілеспрямованим, надавати розуміння цілей та прогресу, встановлювати пріоритетність досягнення цілей;
- гнучким (еластичним), мінімізувати вплив змін одного компонента на інші;
- аналітичним, подавати дані та надавати необхідні інтерпретації інформації;

- обґрунтованим, містити факти та пропозиції, включаючи організаційні зміни для реалізації плану;
- орієнтованим на конкретні дії, спрямованим на виконання конкретних завдань у визначені терміни;
- лаконічним, достатньо коротким для швидкого ознайомлення високопосадовців, але одночасно із збереженням достатньої інформації для зрозумілості [2; 6; 18].

Виходячи з результатів попереднього підрозділу ми можемо констатувати, що методи та технології стратегічного планування в державі представляють собою складний та системний підхід до формування та реалізації довгострокових стратегій, спрямованих на досягнення ключових цілей та завдань органів влади. Цей процес визначається необхідністю адаптації державної політики до змін у соціальному, економічному та політичному середовищі, а також забезпеченням сталого розвитку держави.

Одним із ключових етапів стратегічного планування є підготовка до процесу та розробка стратегічного плану, що передбачає ініціювання вищим керівництвом та формування спеціальних груп для впровадження стратегічних ініціатив. На цьому етапі проводиться функціональне обстеження органів влади з метою визначення готовності персоналу до стратегічного планування, оцінки ресурсів та досягнення консенсусу стосовно очікуваних результатів. Це включає в себе також оцінку функціонального розподілу повноважень, відкритості управлінських процедур та визначення відповідальності державних службовців за прийняті рішення.

Слід розглядати SWOT-аналіз як ключовий інструмент аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища. В поєднанні з PEST-аналізом, ці методи дозволяють враховувати різні фактори, які можуть впливати на діяльність органів влади, включаючи політичні, економічні, соціальні та технологічні аспекти. Зовнішнє та внутрішнє оцінювання спрямовані на аналіз факторів, що впливають на діяльність та потенціал органів влади.

Визначення бачення та місії є ключовим кроком у формуванні стратегічних планів. Бачення, як переконливий концептуальний образ бажаного майбутнього, визначає глобальну мету та є стандартом для вимірювання прогресу. Місія, у свою чергу, визначає головне призначення органу влади, окреслюючи його відправну точку для стратегічного планування.

Стратегічна мета і цілі, визначені наступним етапом, формують стратегічний напрям для організації в цілому та об'єднують програми та види діяльності. Вони ставлять перед собою завдання, що заслуговують на особливу увагу та пріоритетність. Завдання, у свою чергу, конкретизуються та обґрунтовуються відповідно до критеріїв SMART, що дозволяє їм бути конкретними, вимірювальними, досяжними та обмеженими в часі.

Розробка стратегічного плану діяльності включає детальне опрацювання кожного етапу заходів, визначення показників виконання, призначення відповідальних осіб та визначення фінансових та інших ресурсів. Реалізація стратегічного плану вимагає публічної доступності та оприлюднення на вебсайті органу влади для забезпечення широкої взаємодії з громадськістю.

Звіт за результатами моніторингу визначається керівником органу влади та включає аналіз ходу виконання стратегічного плану та пропозиції щодо його коригування. Регулярний моніторинг виконання стратегічного плану, проведений не рідше ніж один раз на півріччя, дозволяє вчасно реагувати на зміни у середовищі та адаптувати стратегічні ініціативи.

Узагальнюючи, методи та технології стратегічного планування в державі визначаються як комплексний інструментарій, що включає в себе аналіз середовища, визначення бачення та місії, формування стратегічних цілей, визначення завдань та розробку конкретних заходів. Цей процес вимагає активної участі керівництва, експертів та громадськості для забезпечення прозорості та ефективності стратегічного планування в контексті реалізації державної політики та досягнення сталого розвитку.

2.2. Етапи пенсійної реформи

Розробка стратегічного плану пенсійної реформи має відповідати загальному стратегічному плану органу державної влади і включати такі етапи:

1. Підготовка до процесу стратегічного планування та розробки стратегічного плану. Перший етап впровадження стратегічного планування розпочинається ініціативою вищого керівництва, яке визначає стратегічне планування як необхідний процес. Формується група або команда, яка відповідає за розробку та впровадження стратегічного плану в органі виконавчої влади. На цьому етапі, перед початком розробки стратегічного плану, проводиться функціональне обстеження органу виконавчої влади. Основна мета цього обстеження полягає в визначенні готовності персоналу до стратегічного планування, оцінці ресурсів, досягненні початкової згоди щодо очікуваних результатів та закріпленні умов і вимог для організації процесу планування через відповідний розпорядчий документ. Важливо також оцінити функціональний розподіл повноважень, ефективність управлінських процедур, а також забезпечити відкритість у вирішенні питань та визначити відповідальність державних службовців за прийняті рішення.

2. Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища органу виконавчої влади. Важливим етапом стратегічного планування є аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища органу виконавчої влади, який здійснюється за допомогою SWOT-аналізу, використовуючи дані з першого етапу.

Для успішного стратегічного планування необхідно ретельно розглянути сильні та слабкі сторони органу виконавчої влади, а також визначити можливості та зовнішні й внутрішні загрози. SWOT-аналіз, у взаємодії з PEST-аналізом, дозволяє враховувати різноманітні фактори, що можуть впливати на діяльність органу виконавчої влади, включаючи політичні, економічні, соціальні, ресурсні та інші зовнішні впливи.

Зовнішнє та внутрішнє оцінювання включає аналіз зовнішніх та внутрішніх умов та факторів, що впливають на орган виконавчої влади. Зовнішнє оцінювання фокусується на ключових зовнішніх силах, що визначають оточення,

де функціонує орган виконавчої влади. Це дозволяє визначити можливості та загрози, що притаманні існуючому середовищу, а також передбачити майбутні зміни для формування очікувань. Внутрішнє оцінювання базується на даних функціонального обстеження органу виконавчої влади і становить інвентаризацію його сильних та слабких сторін, а також оцінку наявних можливостей для адекватної реакції на суспільні виклики.

3. Визначення бачення та місії організації є ключовим етапом в процесі стратегічного планування. Бачення представляє собою переконливий концептуальний образ бажаного майбутнього для організації, що слугує глобальною та постійною метою. Його значення полягає в тому, що воно виступає кінцевим стандартом, за яким вимірюються прогрес та результати. Незважаючи на те, що структура бачення менш важлива, вона суттєво впливає на цінності та поведінку кожного члена організації. Бачення, як обов'язковий елемент довгострокового планування, визначається документами загальнонаціонального характеру. Його важливість полягає в тому, що воно становить основу для формулювання місії. Місія, у свою чергу, виступає відправною точкою для стратегічного плану, оскільки саме вона чітко формулює головне призначення органу державної влади. Це стисле та комплексне визначення мети діяльності органу влади, що визначає його основне призначення в системі загальних стратегічних цілей.

4. Визначення стратегічної мети і цілей є ключовим етапом стратегічного планування. Зазвичай вони відносяться до основних складових місії органу влади та утворюють структуру для більш детального планування. Стратегічна мета і цілі органу виконавчої влади визначають стратегічний напрямок для організації в цілому та є об'єднавчим елементом для програм і окремих видів діяльності. Ці стратегічні цілі виокремлюють невідкладні чи високопріоритетні завдання, які потребують особливої уваги, та представлені в порядку пріоритетності.

5. Визначення завдань є конкретними, обмеженими в часі вимірювальними показниками для досягнення стратегічних цілей. Завдання

виступають проміжними досягненнями, необхідними для реалізації стратегічних цілей. Практично, сукупність завдань формує стратегічні цілі. Щоб вони відповідали критеріям SMART, вони повинні бути конкретними (Specific), вимірюваними (Measurable), амбіційними, але досяжними (Aggressive but Attainable), орієнтованими на результат (Results-oriented) та обмеженими в часі (Time-bound).

6. Розробка стратегічного плану діяльності передбачає створення докладного опису заходів, спрямованих на досягнення визначених мети, цілей та завдань. Процес формування плану дій включає такі етапи:

- ретельне вивчення стратегічного плану діяльності, зокрема аналіз кожного пункту заходів (кроків), спрямованих на виконання завдань та визначення термінів їх виконання;
- встановлення показників виконання завдань, які будуть використовуватися для оцінки результативності;
- призначення відповідальних осіб за реалізацію стратегічного плану діяльності;
- визначення фінансових та інших ресурсів, необхідних для успішної реалізації стратегічного плану діяльності.

7. Реалізація стратегічного плану та моніторинг його виконання:

- затвердження стратегічного плану діяльності, який публікується на офіційному вебсайті органу влади, за винятком службової інформації;
- розробка та затвердження річних оперативних планів роботи, кожен із яких адаптується до бюджетного року;
- проведення моніторингу виконання річного плану не рідше одного разу на півріччя;
- підготовка звіту за результатами моніторингу, що включає інформацію про хід виконання річного плану та, за необхідності, обґрунтовані пропозиції щодо коригування стратегічного плану.

Звіт за результатами моніторингу офіційно затверджується керівником органу влади, який також вносить будь-які зміни до затвердженого стратегічного

плану. Оцінка виконання стратегічного плану проводиться після закінчення першого року його реалізації. Звіт про стан виконання стратегічного плану затверджується керівником органу планування не пізніше 15 березня наступного року та оприлюднюється на офіційному вебсайті органу в публічній частині, не містячи службову інформацію. Затвердженню звіту передують його обговорення та схвалення на засіданні колегії (наукової, вченої ради тощо) відповідного органу влади, за рішенням керівника.

Отже, стратегічне планування пенсійної реформи може розглядатися як координований процес визначення довгострокового бачення розвитку пенсійної системи країни, перетворення його у реалістичні цілі та завдання для реалізації державної соціальної політики. Основною метою стратегічного планування пенсійної реформи є створення системи взаємопов'язаних цілей, завдань, механізмів та заходів для забезпечення розвитку країни.

Впровадження стратегічного планування в діяльність органів державної влади, що займаються забезпеченням пенсійної системи, стає важливим завданням реалізації реформ у державному управлінні. Однак це завдання вимагає складної та комплексної роботи, включаючи розробку методології та етапне впровадження. Комплексність стратегічного планування означає, що на початковому етапі важливо чітко визначити проблеми для вирішення та узгодити їх із ключовими зацікавленими сторонами.

Усім органам державної влади рекомендується розробити власні плани стратегічного розвитку, забезпечуючи етапність у цій роботі та послідовність в реалізації основних етапів, а саме:

- 1) підготовка до стратегічного планування та розробка стратегічного плану;
- 2) аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища, зокрема за допомогою SWOT-аналізу;
- 3) визначення бачення та місії органу державної влади;
- 4) визначення стратегічної мети і цілей;

- 5) визначення основних завдань за критеріями SMART (конкретно, вимірювально, амбіційно, результативно, обмежено часовими межами);
- 6) розробка стратегічного плану;
- 7) реалізація і моніторинг плану.

На нашу думку, дорожня карта будь-яких пенсійних реформ має бути сфокусована на досягненні таких стратегічних цілей:

- забезпечення подальшого економічного розвитку країни шляхом створення сприятливих умов для розвитку та залучення інвестицій, реформування енергетичного сектору, подальшої модернізації промисловості;
- підвищення ефективності врядування та якості надання державних послуг завдяки залученню нових професійних кадрів та впровадженню сучасних управлінських практик в роботу як пенсійного фонду так і інших державних органів;
- створення сприятливих умов для розвитку капіталу через покращення якості інформаційних та адміністративних послуг та забезпечення рівного доступу громадян до них. Також сюди можна віднести допомогу в плавній адаптації до системи освіти до сучасних вимог і підтримці національної культури та спорту;
- міцна, дієва підтримка інституцій, завданням яких є безпосередньо боротьба з корупцією та забезпечення верховенства права; формування основ для забезпечення перед правосуддям виняткової рівності;
- безумовно повинна бути сильна та стабільна економіка. При якій будуть рівні права та можливості для всіх без винятку, а саме верховенство права, соціальна захищеність – щодня.

2.3. Моделі пенсійного забезпечення у світі: орієнтир для стратегічного планування пенсійної реформи

Розвиток пенсійної системи та її реформи у світі характеризуються багатоваріантністю та нелінійністю. Сьогодні існує багато різних моделей

пенсійних систем, і розвиток цих систем зазвичай включає проведення послідовних та поступових реформ, які не порушують основних принципів існуючої системи.

У багатьох країнах світу, особливо в тих з розвинутими суспільними структурами, відбуваються процеси реформування пенсійних систем. Однією з загальних тенденцій є включення накопичувального елемента в ці системи [36]. Дослідження О. Макаренка вказують на збільшення ролі недержавних пенсійних фондів і об'єднань та зменшення безпосереднього впливу держави на надання соціального захисту населенню [36]. Ця тенденція особливо помітна в країнах Європейського Союзу, де потрібно узгоджувати соціальну, економічну і правову політику. Підвищення соціальних стандартів є важливим аспектом цього процесу.

В офіційних документах ЄС відзначається необхідність збереження досягнутих соціальних стандартів, і витрати на соціальні потреби зростають як в ЄС загалом, так і в окремих країнах [77]. Таким чином, країни-члени ЄС активно допомагають громадянам, які потребують соціальної підтримки. Це свідчить про важливість оптимізації соціальної політики та спрямованість на підвищення якості життя та соціального розвитку.

За думкою дослідників, у країнах-членах ЄС спостерігається зміна соціальних цілей. Якщо раніше акцент робився на солідарності та колективізмі, то сьогодні все більше уваги приділяється індивідуальним досягненням, особистій відповідальності і конкуренції.

Зростаюче число країн висуває вимогу до громадян нести відповідальність за власний добробут та рівень життя своїх сімей. Зміни у ролі держави у вирішенні соціальних питань, включаючи пенсійні, призводять до переосмислення поняття рівності. Сучасна рівність розглядається як можливість та доступ до можливостей. Тому державні заходи в галузі соціальної політики спрямовані на підтримку розвитку особистого самозабезпечення.

У розвинених країнах набуває популярності залучення громадського суспільства до реалізації соціальної політики, включаючи пенсійну сферу [28].

Громадські організації активно беруть участь у забезпеченні соціального захисту населення, а державні заходи спрямовані на підтримку сімей, громад та надання послуг громадянам пенсійного віку.

За словами П. Пестьє [84], розвиток пенсійних систем у цих країнах передбачає:

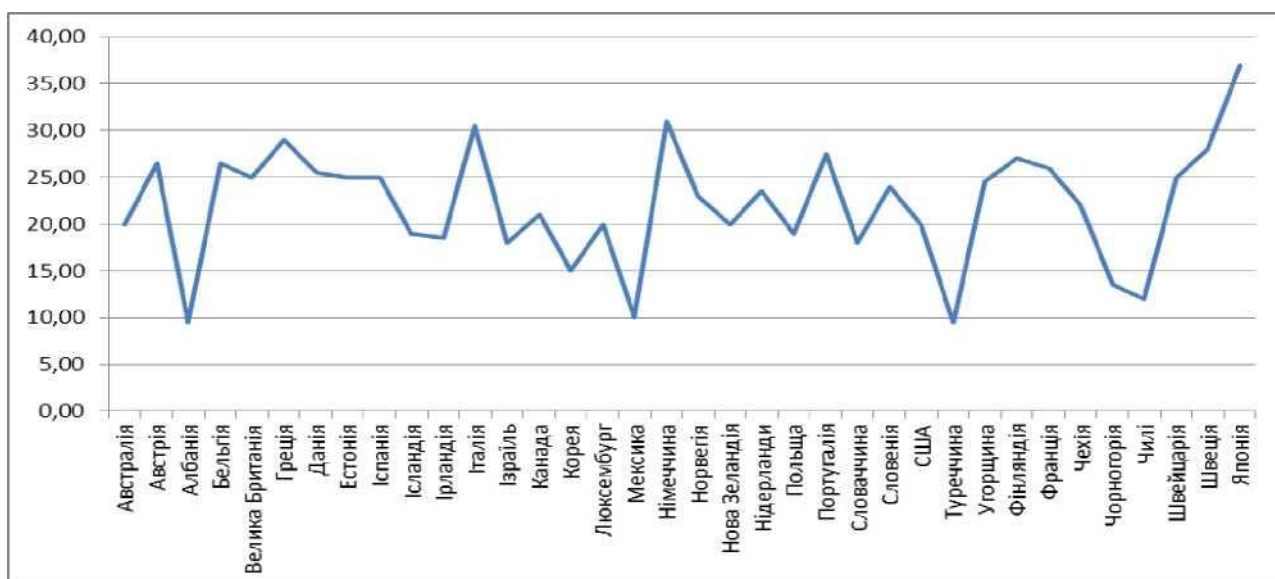
- вибір між зниженням рівня пенсійних виплат або підвищенням вікової межі для отримання пенсії;
- розвиток недержавних форм соціального захисту;
- підвищення ролі самої особи у створенні власного добробуту;
- зменшення частки грошової допомоги при одночасному розвитку сфери надання послуг населенню.

Ці тенденції розвитку пенсійних систем виявляються у диверсифікації джерел фінансування та збільшенні накопичувального компонента пенсійних програм. Оскільки існують ризики втрати пенсійних накопичень через негативні економічні та фінансові чинники, держава посилює контроль над діяльністю пенсійних фондів з метою захисту пенсіонерів від втрати доходів та забезпечення встановленого рівня життя для людей похилого віку.

Пенсійні системи різних країн мають власні характеристики, але спільним елементом є регулювання державою, покриття дефіцитів солідарних пенсійних фондів та гарантування мінімальних пенсійних виплат за рахунок державного бюджету. В деяких країнах, зокрема в скандинавських [84], пенсійний дохід підлягає оподаткуванню.

Розвиток пенсійної системи впливає на зменшення рівня зайнятості після досягнення пенсійного віку. Наприклад, серед американських чоловіків у віці 60 років і старших, у 1900 році працювали 66%, а у 2000 році - лише 26%. Зміни демографії та інші фактори впливають на пенсійні системи, і призводять до підвищення пенсійного віку. Наприклад, кількість літніх людей у країнах ОЕСР, які не працюють економічно (вік понад 65 років), збільшилася. Співвідношення між пенсіонерами та працездатними особами збільшилося у деяких країнах, таких як Італія, Греція, Німеччина та Швейцарія. Оскільки кількість

працевдатних громадян зменшується, виникає необхідність в зміні пенсійних систем для забезпечення пенсіонерів.



Мал. 2.1. Співвідношення пенсіонерів до працевдатного населення [84]

В реформуванні пенсійної системи країн-членів ОЕСР було здійснено кілька ключових заходів. По-перше, з 2008 року пенсійний вік збільшено на 5 років, зростає тривалість страхового стажу, необхідного для отримання пенсії, і обмежено максимальний розмір пенсій. Також відбувся перехід від розподільної системи пенсійного забезпечення до накопичувальної системи.

Глобальні тенденції, такі як зниження народжуваності та старіння населення, ускладнюють розвиток пенсійних систем і вимагають нових способів їх удосконалення. Прогнозується, що у 2050 році кількість осіб у віці 60 років і старших перевищить кількість осіб у віці 15 років і старше. Ця демографічна зміна віків є загальним явищем. Це призвело до впровадження пенсійних реформ у багатьох країнах.

Більшість реформ передбачають створення накопичувальних систем поруч із розподільною системою. Наприклад, країни Європи, такі як Швеція, Італія, Угорщина, Польща та деякі країни Латинської Америки, використовують ринкові механізми для доповнення системи «PAYG».

Однак, найважливіше в цьому процесі – формування свідомості людей, які працюють за наймом, про необхідність відкладати кошти до накопичувальної

системи пенсійного страхування. Це може перетворити пенсійну систему з фактора, що негативно впливає на економіку, у важливий фактор її розвитку. Інвестування пенсійних коштів в економіку може стати стимулом для росту. У країнах з накопичувальними пенсійними системами значно зросли приватні пенсійні активи.

Основні параметри пенсійного забезпечення, такі як пенсійний вік, стаж, розмір страхових внесків, індексація пенсій тощо, також переглядаються і змінюються в багатьох країнах ОЕСР. Підвищення пенсійного віку розглядається як більш ефективний захід порівняно з підвищенням податків або зниженням розміру пенсій, які можуть мати негативні соціально-економічні наслідки.

Усе це свідчить про необхідність постійного адаптування пенсійних систем до змін соціальних, економічних і політичних умов у світі. Реформи пенсійних систем проводяться поступово, і їх імплементація в різних країнах почалася ще у 20-х роках XIX століття.

Стратегічним напрямком реформування пенсійних систем було ослаблення першої складової державних пенсійних систем і зміцнення її другої складової, активно підтримуючи розвиток добровільного страхування. Понад половина країн зменшили свої національні державні пенсійні програми і замінили їх індивідуальними заощаджувальними рахунками, які регулюються ринковими механізмами.

За останні двадцять років в інших країнах світу, таких як Італія, Німеччина, Туреччина, Чехія і Японія, пенсійний вік був підвищений. У Великобританії, Італії, Франції та Сполучених Штатах було прийнято рішення продовжити підвищення пенсійного віку. Протягом періоду з 2000 по 2030 роки найбільш значущі зміни пенсійного віку передбачаються у таких країнах: у Італії чоловікам підвищать пенсійний вік з 55 до 65 років, у Угорщині жінкам зроблять таке ж підвищення з 55 до 65 років. У Великобританії ця зміна станеться для жінок у 2050 році, а в Чехії – у 2035 році. У країнах, таких як Велика Британія, Німеччина, Іспанія, Італія, Японія, Аргентина і Бразилія, чоловіки виходять на пенсію у віці 65 років, а в Сполучених Штатах - у 66 років. Щодо жінок, то вони виходять на

пенсію у віці 65 років і старше в Сполучених Штатах, Німеччині, Іспанії, Японії та Мексиці. Таким чином, багато країн наближаються до межі, коли подальше підвищення пенсійного віку для населення може бути обмежене.

Ще однією зміною в пенсійних системах є можливість відтермінування виходу на пенсію, що стимулюється підвищенням розміру пенсії (коефіцієнт підвищення зазвичай становить від 0,5% до 7,5% за кожний додатковий рік праці). Термін відтермінування може варіюватися від 1 до 5 років в різних країнах. У Великій Британії цей термін не обмежений. У Німеччині для розрахунку терміну виходу на пенсію був введений певний коефіцієнт (ZF). Якщо вихід на пенсію відбувається у віці, відповідно до німецького пенсійного законодавства, то $ZF=1,0$. При передчасному виході на пенсію ZF менше 1,0, а при відтермінуванні виходу на пенсію коефіцієнт ZF може досягати 2,15. У деяких розвинутих країнах можна отримувати дострокову пенсію “за власним бажанням”, але її розмір зменшується (у Бельгії - на 5% за кожний рік, в Італії - на 8%).

Сучасні державні пенсійні системи характеризуються постійним зусиллям у встановленні відповідності між розміром пенсійних виплат і матеріальним добробутом суспільства, який постійно змінюється. Умови інфляції призводять до того, що розмір пенсій не встигає за ростом цін, і це призвело до розробки різних методів індексації трудових доходів та соціальних виплат, включаючи пенсії. Перший принцип систематичної адаптації пенсій до змін цін був закріплений у пенсійному законі Данії. Після Другої світової війни цей принцип став широко застосовуватися і в інших розвинутих країнах.

Також в окремих країнах спостерігається повна заміна системи державного пенсійного забезпечення на систему приватного страхування. Ця зміна передбачає перехід від розподільної до накопичувальної пенсійної системи і впливає на реформування податкової системи, податкового регулювання та тарифної політики. Держава надає значні податкові пільги та поступово передає відповідальність за розмір пенсій на громадян, залучаючи їх до системи

добровільних накопичувальних пенсійних фондів. Цей складний процес спостерігається в таких країнах, як США та Швейцарія [62].

Реформування пенсійної системи здійснюється в контексті змін в макроекономічній політиці та політиці в сфері праці. Зосереджуючись на збільшенні працездатного населення, трудової міграції та тривалості життя, країни намагаються адаптувати свої пенсійні системи до нових реалій [62]. Деякі з них дозволяють поступове зниження робочого часу для літніх працівників з гарантованим доходом протягом переходового періоду від повної зайнятості до повного виходу на пенсію.

Відзначимо, що реформи пенсійних систем в різних країнах включають комбінацію різних типів заходів. Існує більше 250 різних пенсійних моделей у світі, і тільки кілька країн повністю впровадили накопичувальну пенсійну систему, зокрема Чилі, Болівія, Сальвадор, Мексика та Казахстан [27].

Загальною тенденцією є перехід від систем розподільного типу до індивідуально-накопичувальних систем, які базуються на принципі особистої відповідальності за власне фінансове забезпечення у старості та на накопиченні коштів в пенсійних фондах. Проте державні «солідарні» схеми пенсійного забезпечення все ще існують, хоча у скороченому вигляді. Зі зростанням економіки та покращенням рівня життя населення у більшості країн, демографічні та соціальні фактори постійно впливають на пенсійні системи та вимагають їхньої адаптації. Перехід до нових пенсійних моделей та реформи систем старості стають актуальними завдяки змінам у тривалості життя, трудовому стажу та структурі ринку праці.

Особливістю реформування пенсійної системи в розвинених країнах, на відміну від країн, що розвиваються, є те, що більшість нововведень мають переважно коригувальний характер. Останні пенсійні реформи спрямовані на перерозподіл ролей між державним та приватним секторами у пенсійному страхуванні. Крім того, в багатьох розвинених країнах пенсіонери вже отримують як приватні, так і державні пенсії, відмінно від країн з розвиваючоюся

економікою, де основним джерелом доходу пенсіонерів залишаються державні виплати.

Усередненою результатом реформування пенсійних систем у більшості розвинених країн є комбінація керованої державою пенсійної системи з корпоративними пенсійними планами, що означає, що керівництво та інвестиції здійснюються приватним сектором, а також індивідуальними пенсійними рахунками, які задовольняють потреби груп населення із середніми і високими доходами.

Слід зазначити, що процес трансформації європейських пенсійних систем триває і сьогодні. За даними Європейського союзу, до 2020 року частка пенсійних виплат за базовою системою PAYG (перший рівень) зменшиться з 84% до 64%. Частка другого рівня зросте з 12% до 29%. При цьому частка приватних пенсійних активів (третій рівень) збільшиться з 1,5% до 4,5% за активної підтримки держави для добровільного пенсійного страхування, і сума приватних пенсійних накопичень зросте з 2 мільярдів євро до 12 мільярдів євро до 2020 року. Такі перетворення плануються впроваджувати поступово.

Більшість країн, які впроваджували чисто накопичувальну систему, розпочали «зворотні реформи», спрямовані на відновлення та розвиток розподільних пенсійних систем. У більшості країн частка пенсійних фондів у національному ВВП та їх значення для національних економік зростає

Винятком були 2002 і 2008 роки, які стали роками піків циклічних фінансових криз. У ці посткризові роки спостерігалось відновлення частки пенсійних фондів у ВВП. В США протягом 80-90-х років ХХ століття темпи зростання пенсійних активів в чотири рази перевищували темпи зростання ВВП. Зріст активів національних пенсійних систем відповідав їхнім первісним розмірам. Частка пенсійних коштів у ВВП країн, що розвиваються, також збільшується.

Пенсійні реформи, які були впроваджені у Латинської Америці, Африці та інших країнах, що розвиваються, привели до значного збільшення частки пенсійних коштів у ВВП. Навіть при тому, що розмір пенсійних активів цих країн

не перевищує 10% ВВП. Наприклад, в Чилі, після проведення пенсійної реформи, розмір пенсійних активів за 13 років зросли у декілька разів і досягли 68% ВВП, порівняно з 1% на початку реформи [7]. Невеликий обсяг коштів приватних пенсійних фондів у країнах Латинської Америки пояснюється коротким часом функціонування цієї системи [7]. Термін функціонування приватних пенсійних фондів у країнах Латинської Америки, Центральної та Східної Європи становить менше 10 років. Бразилія та Чилі мають найбільший обсяг пенсійних фондів серед країн Латинської Америки. Загальний обсяг коштів цих фондів становить близько 66% від загального обсягу в регіоні. Це обумовлено раннім впровадженням цієї практики і, щодо Бразилії, ще й великим розміром її економіки. У країнах Центральної та Східної Європи приватні пенсійні фонди мають невеликий термін діяльності, для досягнення значних результатів у накопиченні коштів [26]. Реформування існуючих систем у різних країнах світу спричинило розширення використання пенсійних коштів як ресурсів для інвестування. З'явилися можливості отримання пенсійних доходів, що покращує забезпеченість майбутніх пенсіонерів у старості.

У більшості західноєвропейських країнах була розроблена і прийнята правова база, яка захищає приватні пенсійні фонди від зловживань. В ній чітко визначені правила інвестування фондів, способи управління ними та захист прав одержувачів пенсії. Напрямки капіталовкладень пенсійних накопичень чітко регулюються для захисту фондів від банкрутств та фінансових махінацій. Такі доповнення до законодавства були внесені через те, що в процесі становлення приватних пенсійних фондів виникали випадки зловживань.

Таким чином висновки, за результатами теоретичного аналізу нашої проблеми в цій частині розділу можемо констатувати таке:

Методи та технології стратегічного планування в державі визначаються як комплексний інструментарій, що включає в себе аналіз середовища, визначення бачення та місії, формування стратегічних цілей, визначення завдань та розробку конкретних заходів. Цей процес вимагає активної участі керівництва, експертів та громадськості для забезпечення прозорості та ефективності стратегічного

планування в контексті реалізації державної політики та досягнення сталого розвитку.

Стратегічне планування пенсійної реформи може розглядатися як координований процес визначення довгострокового бачення розвитку пенсійної системи країни, перетворення його у реалістичні цілі та завдання для реалізації державної соціальної політики. Основною метою стратегічного планування пенсійної реформи є створення системи взаємопов'язаних цілей, завдань, механізмів та заходів для забезпечення розвитку країни.

Впровадження стратегічного планування в діяльність органів державної влади, що займаються забезпеченням пенсійної системи, стає важливим завданням реалізації реформ у державному управлінні. Однак це завдання вимагає складної та комплексної роботи, включаючи розробку методології та етапне впровадження. Комплексність стратегічного планування означає, що на початковому етапі важливо чітко визначити проблеми для вирішення та узгодити їх із ключовими зацікавленими сторонами.

Усім органам державної влади рекомендується розробити власні плани стратегічного розвитку, забезпечуючи етапність у цій роботі та послідовність в реалізації 7 етапів: 1) підготовка до стратегічного планування та розробка стратегічного плану; 2) аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища, зокрема за допомогою SWOT-аналізу; 3) визначення бачення та місії органу державної влади; 4) визначення стратегічної мети і цілей; 5) визначення основних завдань за критеріями SMART (конкретно, вимірювально, амбіційно, результативно, обмежено часовими межами); 6) розробка стратегічного плану; 7) реалізація і моніторинг плану.

Визначено, що в останні роки спостерігається кілька ключових тенденцій у розвитку зарубіжних пенсійних систем, що визначають стратегії соціального захисту. Зокрема, спостерігається віддалення впливу держави на сферу соціального захисту, що визначається поширенням «лівої» ідеології через залучення громадянського суспільства до формулювання завдань соціальної політики. Наголошується на розвитку недержавних форм соціального захисту та

поступовому зростанні ролі особистої ініціативи у формуванні власного добробуту. Важливим аспектом є також розширення сфери послуг для пенсіонерів за межами фінансового характеру.

Ці тенденції конкретизуються через диверсифікацію джерел формування пенсійних виплат та поступове зростання наголосу на накопичувальних компонентах пенсійних програм. Зокрема, акцент робиться на створенні нових механізмів фінансування та розширенні участі громадян у пенсійних програмах.

З метою впровадження іноземного досвіду, що буде адаптований до українських реалій, особливо актуальною стає класифікація найбільш поширених моделей пенсійних систем. Така класифікація базується на ряді критеріїв, таких як концепція створення, рівень централізації фінансових ресурсів, рівень розвитку економіки, цілі, метод фінансування, вид інституту соціального захисту, джерела фінансування, механізми проведення реформ та відповідність вимогам Світового банку. Важливо враховувати, що кожна країна має свою унікальну пенсійну систему, обумовлену різними факторами, такими як економічний розвиток, демографічні показники та модель соціальної політики.

РОЗДІЛ 3

ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ

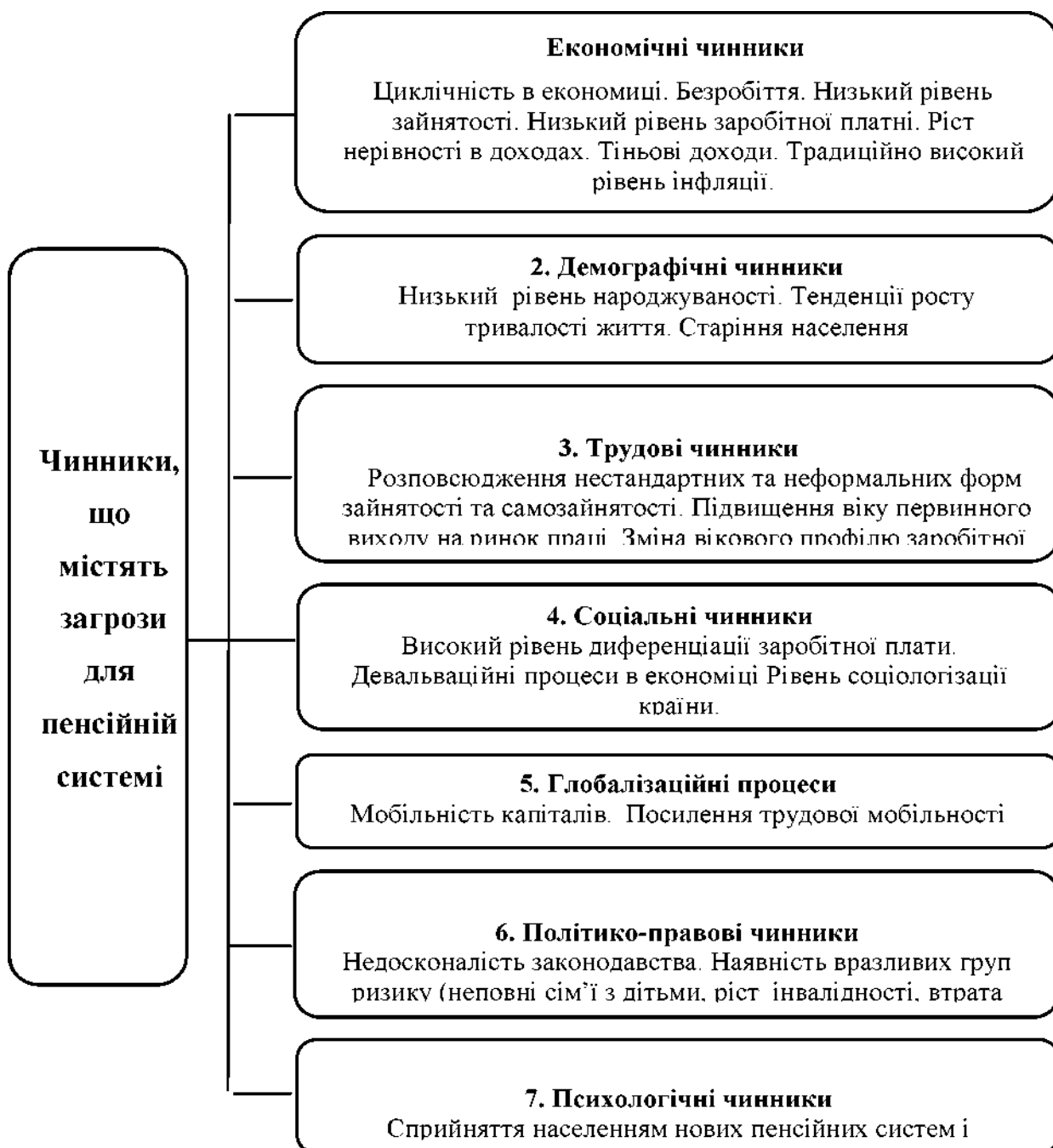
3.1. Моніторинг сучасного стану пенсійної системи в Україні

Аналіз сучасного стану пенсійної реформи в Україні будемо здійснювати в контексті аналізу чинників, що сприяють або погіршують процеси зміни пенсійної системи в Україні. Слід зауважити, що аналіз здійснено із врахування даних станом на 2021 рік, тобто не враховуючи наслідків збройної агресії у 2022. Врахування впливу війни на стратегічні плани реформ у пенсійній системі України слід робити за умов стабілізації ситуації – завершення бойових дій. В іншому випадку, існує ймовірність неврахування значної кількості форс-мажорних обставин. У найбільш загальному вигляді, з урахуванням досліджень провідних експертів, таких як О. Коваль [23], О. Кириленко, Б. Малиняк [45], ця система чинників може бути представлена на рис. 3.1.

Економічні чинники – циклічність в економіці, безробіття, низький рівень заробітної плати, тіньові доходи населення, інфляція тощо. Циклічність, яка визначається рухом національної економіки від однієї макроекономічної рівноваги до іншої, є дослідженим чинником (особливо - циклічні глобальні кризи кінця 1990-х і кінця 2000-х років). Зазвичай період циклічності розвитку становить приблизно 8-10 років.

Проблема циклічності полягає в тому, що під час економічних спадів збільшується безробіття, зменшується рівень заробітної плати, і, отже, зменшується дохідна частина бюджету Пенсійного фонду України. У той час як видаткова частина фонду залишається незмінною або навіть може зростати. Крім того, циклічність економічних і демографічних процесів може не синхронізуватися у часі. Збільшення кількості пенсіонерів може бути компенсоване зростанням виробництва під час підйому економіки, тоді як економічні та демографічні тенденції підсилюють одна одну під час спаду,

створюючи негативний синергетичний ефект. Крім того, ризик накопичувальної моделі через циклічність фінансових криз потребує надійних державних гарантій збереження та прибутковості. Але в умовах недосконалого фінансового ринку забезпечити стабільний інвестиційний дохід, що перевищує хоча б темпи інфляції, практично неможливо.



Мал. 3.1 – Чинники, що містять загрози для пенсійній системі

Тіньові доходи – це доходи населення, що формуються у процесі тіньової діяльності некримінального характеру. Масштаби приховування заробітної плати в Україні на сьогодні є основним фактором нестачі власних коштів страхових

внесків у бюджеті Пенсійного фонду України. Неофіційна економічна діяльність, яка спочатку розглядалася як відзнака відсталості країн «третього світу», тепер розглядається як певна модель господарювання, що має свою специфіку в різних країнах.

За офіційними даними Державної служби статистики України, протягом першого півріччя 2021 року кількість зайнятого населення, яке працювало у тіньовому секторі, становило 4,3 мільйони осіб, або 26,4% від загальної кількості зайнятого населення (у 2020 році - 25,1%) [60].

Ці доходи не обкладаються податками і не підлягають обов'язковим внескам до Пенсійного фонду України, і це становить пряму загрозу фінансовій стабільності фонду та держави в цілому. Внаслідок цього, існує значущий обмежувальний фактор і межа для можливості індексації пенсій. Основною причиною високого рівня тіньової економіки в Україні є неефективні інституціональні засади регулювання підприємництва та незадовільні умови для здійснення підприємницької діяльності.

У умовах високої інфляції забезпечення позитивної реальної дохідності пенсійних накопичень є дуже складною задачею, особливо при наявності дефіциту в надходженні податкових коштів. Накопичувальні системи є більш вразливими до цього показника, але інфляція є загрозою для всіх компонентів пенсійної системи, включаючи розподільну складову.

Щодо демографічного фактору, варто зауважити, що зміна демографічної ситуації призвела до збільшення податкового навантаження на працездатне населення і спричинила кризу пенсійних систем. За оцінками Світового банку, приблизно 70% європейців живуть понад 65 років, а більше 30% - понад 80 років. Зростання частки старших вікових груп створює певні виклики для пенсійних систем.

Іншою, не менш важливою проблемою, яку не можна ігнорувати в контексті пенсійного забезпечення, є глобальне скорочення кількості робочих місць. Процеси демографічного старіння населення планети впливають на звуження платформи праці у всьому світі. Це призводить до суттєвої

трансформації характеру зайнятості та трудових біографій населення через поширення нестандартних форм зайнятості. Ця тенденція не може не відбитися на пенсійних системах, які спочатку були створені для страхування працівників, які працювали на повну ставку протягом усього життя. На останні роки відзначається різке зростання рівня нерівності у заробітній платі. Для поточної моделі пенсійної системи це становить значну проблему.

Збільшення кількості самозайнятих працівників, як одного з аспектів постіндустріальної економіки [38], є важливим явищем. Сьогодні все більше людей, особливо молоді, шукають незалежних робочих позицій, не залежних від держави. Це призводить до того, що вони ухиляються від соціального страхування та не дбають про свою старість і не приєднуються до солідарного утримання поточних пенсіонерів. Модель соціальної поведінки фрілансера передбачає, що держава не буде дбати про них у старості, якщо вони не дбають про це сьогодні. Фрілансери схильні самі забезпечувати себе у похилому віці, шукаючи активи.

Підвищення віку вступу на ринок праці пов'язано з тим, що молодь проводить більше часу у системі освіти, ніж покоління їх батьків. Для пенсійної системи це означає скорочення тривалості сплати страхових внесків. Можна припустити, що ця тенденція буде підсилюватися в майбутньому через розширення можливостей отримання вищої освіти. Також важливу роль відіграє бажання молоді здобути другу вищу освіту.

Зміна профілю заробітної плати в залежності від віку пов'язана з тим, що інтелектуальна праця в інноваційних секторах та надання соціальних послуг менш залежать від віку працівника, ніж безперервна робота в організаціях. На сьогодні в приватному бізнесі не передбачено додаткових виплат до заробітної плати за вислугу років і безперервний стаж. Для пенсійної системи це означає необхідність переходу від визначення пенсійних прав на основі останньої заробітної плати (за останні 5 років перед виходом на пенсію) до врахування заробітків протягом усього трудового життя [99].

Під час девальвації, навіть за бажанням уряду підвищити рівень життя пенсіонерів шляхом підвищення пенсій, процес вирівнювання займе певний час, протягом якого життєвий рівень пенсіонерів погіршиться, і усунення нерівності ніколи не буде абсолютним.

Участь України в глобалізаційних процесах пов'язана не тільки з рухомістю капіталів, а й посиленням трудової мобільності. Так, за даними Національного інституту стратегічних досліджень, кількість трудових мігрантів з України становить 4 мільйони людей, що складає 20% платників пенсійних внесків [27]. Процеси глобалізації економіки роблять держави безсильними перед протиріччями транснаціональних процесів на ринку праці.

Посилення ролі політичних факторів на сучасному етапі розвитку пенсійних систем є наслідком процесу старіння населення. Наприклад, спеціальні пенсії, що виникли внаслідок успішних політичних рішень, практично необоротно призводять до додаткових витрат пенсійного фонду. Крім того, особи пенсійного віку є найактивнішою та організованою частиною виборців. Таким чином, чим старше населення, тим сильнішою є електоральна підтримка політики, спрямованої на миттєве, швидкочасне покращення умов пенсійного забезпечення.

В той же час виникають не менш вразливі групи ризику, такі як молодь без відповідної освіти, сім'ї з дітьми (особливо неповні), інваліди та сім'ї, які втратили годувальника, тощо. Неповажне ставлення до інтересів таких соціальних груп для задоволення пенсійної складової у кінцевому підсумку призводить до шкоди і пенсіонерам, оскільки політика не ведеться належним чином, включаючи сфери освіти, інноваційного розвитку та модернізації виробництва [17]. Таким чином, з'являється, на перший погляд, малопомітна, тривала за часом, але надзвичайно небезпечна тенденція до асоціалізації суспільства, маргіналізації та поширення серед населення психології «повсякденного» бідності, що впливає на рівень життя майбутніх пенсіонерів.

Особливості вітчизняного законодавства, фінансові (джерела надходжень та фінансування пенсійних виплат) та параметричні (умови призначення пенсій,

ставки страхових внесків, формула нарахування пенсій, верстви населення, охоплені пенсійною системою) аспекти, а також організаційні, управлінські, критеріально-нормативні характеристики пенсійної системи значно впливають на її стан. Негативний вплив різних чинників, таких як політичні, економічні, бюджетні, соціальні, правові, організаційні, інституційні, методично-інформаційні, мотиваційні, управлінські, ідеологічні та морально-психологічні, створює складний фінансовий стан пенсійної системи. Регулювання впливу одних чинників може компенсуватися впливом інших.

Аналіз факторів розвитку пенсійних систем свідчить, що створення умов для довгострокового сталого розвитку пенсійної системи не може обмежуватися одним фактором, яким би він не здавався очевидним (наприклад, демографічна криза – збільшення чисельності непрацездатного населення). Досвід західних країн підтверджує, що пенсійне страхування – це багатофакторна економічна система, яка є складовою макроекономічної системи держави, що діє в конкретних історичних і соціально-політичних умовах. Спроби "лінійного" регулювання за допомогою одного фактора, наприклад, пропорційного збільшення пенсійного віку для компенсації демографічного чинника, виявляються неефективними.

Частина проблем пенсійної системи України пов'язана з демографічними факторами, зовнішніми та параметричними елементами. Таким чином, першочергові заходи для забезпечення довгострокової фінансової стійкості пенсійної системи визначаються державним управлінням "зовнішніми чинниками" – політичними, демографічними, економічними та соціально-трудохими.

Не зважаючи на інтенсивну політику підвищення пенсій в останні роки, вона не знайшла позитивного відгуку серед пенсіонерів, оскільки в Україні існують серйозні проблеми в охороні здоров'я, соціальному обслуговуванні населення похилого віку та відсутність засобів для нормального проведення дозвілля. Це призводить до депресії серед пенсіонерів, які опиняються самотніми, здобуваючи пенсію від органів пенсійного фонду. Російсько-

українська війна ще більше погіршує ситуацію, і її вплив на пенсійну систему України буде досліджено після її завершення.

3.2. Стратегічні завдання пенсійної реформи в Україні

У кожній країні пенсійне забезпечення є невід'ємною складовою державної соціальної політики. Яка в свою чергу в значній мірі обумовлює рівень стабільності в суспільстві. Пенсійні системи усіх країн світу перебувають у стані постійного руху в перетворенні реформування пенсійної системи. Що безпосередньо зумовлюється необхідністю вирішення проблем. Які виникають в процесі виявлення низки протиріч, що існують у теорії та практиці населення. Яке веде за собою незбалансованість розвитку головних інститутів та ресурсних сфер суспільства. Зміни в соціально-демографічній структурі нашого населення. Вказані данні проблеми, що є характерними, як для України, так і для інших пострадянських країн світу.

Пенсійний фонд України розробив механізм автоматичного (без звернення фізично особи) призначення пенсій за віком у разі досягнення, зокрема подання відсутніх документів про трудову діяльність людини через офіційний портал «Пенсійного фонду України» або за допомогою мобільного застосунку. Органи Пенсійного фонду України надають понад 40 послуг, які охоплюють усі питання, з якими застраховані особи та пенсіонери звертаються до органів Пенсійного фонду України.

З метою запровадження накопичувальної пенсійної системи розроблено законопроект «Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення», який передбачає обов'язкову участь у накопичувальній пенсійній системі всіх категорій працівників та сплату роботодавцями пенсійних внесків на їх індивідуальні пенсійні рахунки на паритетній основі.

Основні завдання Пенсійного фонду України включають:

1. Реалізація державної політики з питань пенсійного забезпечення, соціального страхування при тимчасовій втраті працездатності та випадках

нешасних випадків на виробництві, а також надання житлових субсидій та пільг на комунальні послуги.

2. Ведення обліку осіб, що підлягають соціальному страхуванню, та надання пільг та субсидій.

3. Подання пропозицій щодо формування державної політики в зазначених сферах.

4. Профілактика нещасних випадків та професійних захворювань.

5. Перевірка обґрунтованості видання листків непрацездатності та інших документів на основі електронних систем та реєстрів.

6. Контроль за використанням страхових коштів.

7. Виконання інших завдань, визначених законодавством.

Основні проблеми, які потрібно вирішити:

1. Низький рівень пенсійного забезпечення більшості пенсіонерів.

2. Відсутність додаткових особистих пенсійних накопичень у більшості пенсіонерів.

3. Низький рівень участі громадян у недержавному пенсійному забезпеченні.

Шляхи вдосконалення пенсійної реформи в Україні:

1. Впровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (другий рівень пенсійної системи).

2. Сприяння розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення (третій рівень пенсійної системи) для формування пенсійних накопичень та підвищення коефіцієнта заміщення заробітку пенсією.

3. Забезпечення фінансової стабільності Пенсійного фонду та розширення можливостей електронного порталу послуг.

4. Впровадження соціальних пакетів із накопичувальними пенсіями для окремих категорій працівників.

5. Підвищення рівня пенсійного забезпечення всіх одержувачів пенсійних виплат.

Ми бачимо, що в основі механізму досягнення заявлених цілей лежить формування нормативно-правової бази щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення.

За перший рік війни в Україні було здійснено певні дії щодо реформування існуючої системи пенсійного забезпечення:

1. Розроблено законопроект щодо підвищення пенсій та фінансової стабільності Пенсійного фонду України.
2. Розроблено законопроект щодо забезпечення мінімального гарантованого пенсійного доходу непрацездатних громадян.
3. Розроблено законопроект про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення.
4. Проведено щорічної індексації пенсій усім категоріям пенсіонерів.
5. Проведено перерахунків та підвищення пенсійних виплат.

Виділимо показники ефективності досягнення цілей:

1. Пенсіонери отримують підвищені пенсійні виплати.
2. Застраховані особи мають дистанційний доступ до своїх пенсійних справ в електронному вигляді.
3. Забезпечено розвиток недержавного пенсійного забезпечення.
4. Не менше 50 відсотків економічно активного населення залучено до накопичувальної системи пенсійного забезпечення (2 і 3 рівень пенсійної системи).

Один із шляхів удосконалення - реалізація Єдиної інформаційної системи соціальної сфери (ЄІССС). Ця система передбачає взаємодію інформаційних ресурсів соціальних інституцій, суб'єктів накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та їх інтеграцію з іншими державними інформаційними ресурсами, включаючи державні реєстри.

З метою цифрової трансформації соціальної сфери, затверджено Стратегію (розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 N 1353-р), що включає в себе створення ЄІССС. Однією з її складових є Єдиний соціальний

реєстр (ЄСР), який міститиме інформацію про отримувачів соціальної допомоги з обов'язковим вказанням їхнього статусу та права на отримання соціальної підтримки.

На сьогодні розроблено програмне забезпечення першої черги ЄІССС в частині реалізації через ЄСР таких прикладних функцій:

1. Формування в електронному вигляді довідок про заробітну плату, сплачені страхові внески, розмір пенсії;
2. Відображення електронного пенсійного посвідчення.

Ефективне управління Пенсійним фондом України є ключовим напрямком реформ та включає в себе такі заходи:

1. Реформа державного управління фондом. Основна мета цієї реформи полягає в покращенні системи державного управління Пенсійним фондом для забезпечення ефективності та прозорості його функціонування.

2. Реформа децентралізації. Мета цього заходу – сформування ефективного управління та організації відповідних процесів у пенсійній структурі, сприяючи створенню та підтримці сприятливого життєвого середовища для українців та працівників Пенсійного фонду.

3. Розвиток електронних послуг для пенсіонерів та громадян. Реформа передбачає активний розвиток та надання електронних послуг з метою забезпечення високоякісних та доступних публічних сервісів, враховуючи інтереси як держави, так і громадян.

4. Прозорі публічні фінанси та оптимізація виділення коштів. Спрямована на забезпечення прозорості фінансових операцій, закупівель та ефективного використання коштів для виплат пенсій та інших потреб.

5. Реформування фіскальних органів. Зокрема, спрямована на зміцнення системи оподаткування та фіскальної політики.

Мета реформи децентралізації полягає в створенні ефективного самоврядування та оптимальної системи організації роботи державної структури Пенсійного фонду. Це включає в себе добровільну та доброчесну сплату внесків,

зміцнення економіки та фінансову децентралізацію, а також нові повноваження для об'єднання громадського мислення та співпраці.

Розвиток електронних послуг має на меті забезпечення доступу громадян та бізнесу до якісних та зручних публічних послуг без корупційних ризиків. Реформа передбачає створення цифрової держави, в якій всі необхідні документи зібрані в одному місці, доступному через електронні кабінети Пенсійного фонду. Важливим аспектом є постійне удосконалення цих послуг для цивільних та військових пенсіонерів.

19 квітня 2023 року у Верховній Раді був зареєстрований законопроект щодо переходу на накопичувальну пенсійну систему. Ця реформа, яка розглядалася ініціативами різних президентів протягом багатьох років, набула особливого актуальності через воєнну агресію. Нагадаємо, що в листопаді 2022 року парламент відклав обговорення питання про перехід до накопичувальної системи.

Хоча українська система пенсій офіційно є трирівневою, на практиці з 1991 року діє лише перший її рівень – солідарна система пенсійного забезпечення. У країні головний принцип цієї системи полягає в тому, що люди сплачують податки, частина яких передається в розпорядження Пенсійного фонду або аналогічної організації. Цей фонд потім виплачує пенсії за рахунок цих коштів. У ролі такого податку в Україні виступає ЄСВ – єдиний соціальний внесок, кошти з якого управляються Пенсійним фондом України.

Проблема полягає в тому, що населення України стрімко зменшується, а кількість працездатних громадян особливо суттєво зменшується. За даними Міністерства соціальної політики на січень 2023 року, в Україні було 10,8 млн пенсіонерів, і це число зросте після війни через військових пенсіонерів, отримувачів пенсій по втраті годувальника, осіб з інвалідністю тощо. У березні 2023 року кількість працюючих громадян і пенсіонерів вперше в історії країни вирівнялася – фактично один працюючий тепер утримує одного пенсіонера (10,7 млн платників на 10,8 млн пенсіонерів). Цей розрив швидше за все збільшиться через війну і соціальні негаразди.

Солідарна система пенсій базується на тому, що людина не має індивідуального рахунку, куди вона відкладає гроші на старість, а просто сплачує податки державі. Передбачається, що коли платник податків настане на пенсію, його утримуватимуть та виплачуватимуть пенсію за рахунок коштів, які надходитимуть від ще працюючих платників податків.

Однак зараз, ще раз підкреслимо, співвідношення працівник/пенсіонер становить 1:1, і цього вже не вистачає. І до війни Пенсійний фонд був переважно дотаційним, забезпечуючи виплати пенсій за рахунок державних субсидій. Зараз ситуація стала ще гірше, і ймовірно, після війни вона не поліпшиться. Однією з наслідків такого дисбалансу є недостатньо високі пенсії в Україні, де мінімальна пенсія після індексації складе 2304 грн, що очевидно недостатньо для життя в умовах війни, особливо при інфляції, що перевищила 26% за 2022 рік.

На відміну від солідарної системи, накопичувальна передбачає, що кожен працюючий платник податків власноруч віддає певний відсоток своєї зарплати в державний або недержавний пенсійний фонд. На сьогодні лише 9% українців відкладають кошти «на старість» через недержавне страхування, і державна накопичувальна система ще не введена в дію, хоча в Україні законодавчо передбачено три рівні пенсійного забезпечення.

Накопичувальна пенсійна система, теоретично, повинна бути вигіднішою та ефективнішою для українців, ніж солідарна. Законодавча ініціатива нині передбачає формування такої пенсії з трьох джерел - внесок роботодавця, внесок держави та добровільний внесок громадянина:

– Перший рік роботи накопичувальної системи: 1% від зарплати щомісяця (за співробітника платить роботодавець), плюс аналогічна сума від держави.

– Другий рік роботи накопичувальної системи: 1,5% від зарплати щомісяця (за співробітника платить роботодавець), плюс аналогічна сума від держави.

– Третій і наступні роки роботи накопичувальної системи: 2% від зарплати щомісяця (за співробітника платить роботодавець), плюс аналогічна сума від держави.

Протягом перших трьох років введення накопичувальної системи внесок роботодавця компенсується за рахунок того, що він виплачує від імені співробітника. Пропонується включити його до складу ЄСВ, який не планують скасовувати. Крім того, співробітник може робити добровільні внески, і якщо такий внесок не перевищує 3%, то його також буде спільно фінансувати держава на партнерських засадах.

Якщо ініціативу підтримають, збережені кошти будуть у Державному накопичувальному Пенсійному фонді (такої структури наразі не існує, і її, в разі можливих змін, доведеться створити). Українці, які внесуть гроші до цього фонду, зможуть вибрати, що робити з ними: витратити їх відразу, якщо сума невелика і не перевищує певний поріг, або встановити для себе виплати частинами. При цьому, цікавою особливістю є те, що вони отримають і стандартну солідарну пенсію – це важливий момент, оскільки під дією законопроекту про накопичувальну систему, у випадку його прийняття, цю можливість матимуть лише офіційно працевлаштовані співробітники віком до 55 років.

Отже, за результатами праксеологічного аналізу стану стратегічного планування пенсійної реформи проведено моніторинг сучасного стану пенсійної системи в Україні. Визначено, що значна частина невирішених проблем сучасної пенсійної системи України обумовлена демографічними факторами, зовнішніми, параметричними елементами пенсійної системи та війною. Першочергові заходи щодо забезпечення довгострокової фінансової стійкості пенсійної системи пов'язані не тільки з самою пенсійною системою («неефективністю розподільної моделі пенсійного страхування»), але й з державним управлінням «зовнішніми чинниками»: політичними, демографічними, економічними та соціально-трудовими тощо.

Хоча в останні роки уряд активно здійснював політику підвищення пенсій, це не знайшло помітного позитивного відгуку серед пенсіонерів. Свідченням цього є серйозні проблеми в сфері охорони здоров'я в Україні, недорозвинене соціальне обслуговування літнього населення і відсутність засобів для нормального проведення дозвілля. Таким чином, люди, виходячи на пенсію, починають відчувати депресію внаслідок самотності, в яку їх ставлять відносно держави та органів пенсійного фонду, визначаючих розмір пенсії, що призводить до негативного ставлення до життя.

ВИСНОВКИ

Загальні висновки дослідження можна сформулювати у таких тезах:

1. Стратегічне планування – це процес розробки та реалізації довгострокових планів і стратегій, спрямованих на досягнення фундаментальних цілей організації або проекту. Це процес, який вимагає глибокого аналізу внутрішнього стану організації та зовнішнього середовища, в якому вона діє.

2. Пенсійна реформа – це процес зміни моделі системи пенсійного забезпечення, який включає перегляд і модифікацію політик, регулювань, законодавчих та адміністративних механізмів. Цей процес направлений на підвищення ефективності, стабільності та справедливості системи в контексті забезпечення фінансової підтримки громадянам у період після завершення їхньої трудової діяльності.

3. Пенсійна система, включена до системи соціального захисту, є ключовою складовою державної соціальної політики і служить надійним показником соціальної спрямованості держави. Вона відіграє важливу роль у впровадженні соціальної та економічної політики країни. Аналіз наукових джерел, як вітчизняних, так і зарубіжних, у галузі дослідження пенсійного забезпечення підтверджує, що теоретичні й практичні питання цієї сфери стають об'єктом досліджень фахівців різних наукових галузей. Водночас існують значні теоретичні виклики, пов'язані з історико-культурними, національними, інституціональними та іншими аспектами пенсійної системи під час її реформування. Успішне вивчення проблем вітчизняної пенсійної системи, яка представляє собою специфічний об'єкт наукового пізнання, можливе за допомогою взаємодії загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання, таких як системний, комплексний, інституціональний та методи аналізу теорії публічного управління.

4. Методи та технології стратегічного планування в державі визначаються як комплексний інструментарій, що включає в себе аналіз середовища, визначення бачення та місії, формування стратегічних цілей, визначення завдань та розробку конкретних заходів. Цей процес вимагає активної участі керівництва,

експертів та громадськості для забезпечення прозорості та ефективності стратегічного планування в контексті реалізації державної політики та досягнення сталого розвитку.

5. Стратегічне планування пенсійної реформи може розглядатися як координований процес визначення довгострокового бачення розвитку пенсійної системи країни, перетворення його у реалістичні цілі та завдання для реалізації державної соціальної політики. Основною метою стратегічного планування пенсійної реформи є створення системи взаємопов'язаних цілей, завдань, механізмів та заходів для забезпечення розвитку країни.

Впровадження стратегічного планування в діяльність органів державної влади, що займаються забезпеченням пенсійної системи, стає важливим завданням реалізації реформ у державному управлінні. Однак це завдання вимагає складної та комплексної роботи, включаючи розробку методології та етапне впровадження. Комплексність стратегічного планування означає, що на початковому етапі важливо чітко визначити проблеми для вирішення та узгодити їх із ключовими зацікавленими сторонами.

Усім органам державної влади рекомендується розробити власні плани стратегічного розвитку, забезпечуючи етапність у цій роботі та послідовність в реалізації основних етапів, а саме: 1) підготовка до стратегічного планування та розробка стратегічного плану; 2) аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища, зокрема за допомогою SWOT-аналізу; 3) визначення бачення та місії органу державної влади; 4) визначення стратегічної мети і цілей; 5) визначення основних завдань за критеріями SMART (конкретно, вимірювально, амбіційно, результативно, обмежено часовими межами); 6) розробка стратегічного плану; 7) реалізація і моніторинг плану.

6. Визначено, що в останні роки спостерігається кілька ключових тенденцій у розвитку зарубіжних пенсійних систем, що визначають стратегії соціального захисту. Зокрема, спостерігається віддалення впливу держави на сферу соціального захисту, що визначається поширенням «лівої» ідеології через залучення громадянського суспільства до формулювання завдань соціальної

політики. Наголошується на розвитку недержавних форм соціального захисту та поступовому зростанні ролі особистої ініціативи у формуванні власного добробуту. Важливим аспектом є також розширення сфери послуг для пенсіонерів за межами фінансового характеру. Ці тенденції конкретизуються через диверсифікацію джерел формування пенсійних виплат та поступове зростання наголосу на накопичувальних компонентах пенсійних програм. Зокрема, акцент робиться на створенні нових механізмів фінансування та розширенні участі громадян у пенсійних програмах.

7. Визначено, що значна частина невирішених питань у сучасній пенсійній системі України пов'язана з демографічними факторами, зовнішніми, параметричними складовими та впливом війни. Першочергові заходи забезпечення довгострокової фінансової стійкості пенсійної системи обумовлені не лише самою системою (зазвичай характеризуваною як «неефективність розподільної моделі пенсійного страхування»), але і впливом державного управління «зовнішніми чинниками», такими як політичні, демографічні, економічні та соціально-трудова аспекти. Незважаючи на інтенсивну політику уряду щодо підвищення пенсій в останні роки, вона не зустріла помітної позитивної реакції серед пенсіонерів. Це підтверджує той факт, що в Україні існують серйозні проблеми у сфері охорони здоров'я, недостатньо розвинена система соціального обслуговування населення похилого віку, а також відсутність засобів для нормального проведення дозвілля. Таким чином, особи, які виходять на пенсію, стикаються з почуттям самотності та негативним сприйняттям життя, оскільки вони залишаються самі із собою, залежачи від органів пенсійного фонду призначення та розміру пенсії.

8. Виходячи із результатів моніторингу було запропоновано розроблено стратегічні завдання пенсійної реформи в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бакуменко В.Д. Державне управління: основи теорії, історія і практика: навчальний посібник. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2009. 394 с.
2. Басанцов І. В. Управління процесом формування і функціонування пенсійного фонду України в умовах ринкових перетворень: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.02.03 – організація управління, планування і регулювання економікою; Харківський нац. універ. ім. В.Н. Каразіна. Харків, 2001. 24 с.
3. Бачинська О.В. Роль недержавних пенсійних фондів у системі пенсійного забезпечення. *Вісник Хмельницького національного університету: наук. журн.* Хмельницьк : 2010. № 2. Т. 2. С. 177–182.
4. Бевзенко О.В. Ефективність функціонування пенсійного фонду України. *Науковий вісник ЧДЕУ.* 2012. № 3. С. 224–230.
5. Белоусов В.М. Підходи та моделі системи пенсійного забезпечення: міжнародний досвід для України. *Держава та регіони. Сер. : Державне управління.* 2013. № 2. С. 37 — 42.
6. Бородіна Н. Державне регулювання у сфері пенсійного забезпечення – розвиток та основні положення. *Економіст.* 2010. № 11. С. 26–29.
7. Вінер М. Пенсійні системи країн Латинської Америки. *Україна: аспекти праці : некомерційне фахове видання.* Київ : 2000. № 5. С. 35–45.
8. Гаврилишин Б.Д. Економічна енциклопедія [уклад. : Б.Д. Гаврилишин, С.В. Мочерний, А.О. Усенко]. Київ : Видавничий центр «Академія». 2001. Тернопіль, Академія народного господарства. 2001. 828 с.
9. Гура М. Пенсійна реформа: виклик для України / М. Гура ; за ред. М. Свенціцькі, І. Чапко, А. Єрмошенко. Київ : Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН, 2008. 68 с.
10. Даценко В.В. Роль пенсійного забезпечення в системі соціального захисту населення. *Наукові праці НДІ.* 2002. №3. С. 97–104.
11. Дідковська Т.О. Поняття та сутність пенсійного забезпечення в Україні: сучасні реалії та перспективи розвитку. *Форум права.* 2012. № 1. С. 253-257.

12. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін.; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.

13. Енциклопедія державного управління у 8-ми томах. / Нац. акад. держ. упр. При Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю.В. Ковбасюк (голова) та ін. Київ : НАДУ, 2011. Т. 1 : Теорія державного управління / наук.-ред. Колегія : В.М. Князєв (співголова), І.В. Розпутенко (співголова) та ін. 2011. 748 с.

14. Енциклопедія державного управління у 8-ми томах. Том 4: Галузеве управління / наук.-ред. колегія : М.М. Іжа (співголова), В.Г. Бодров (співголова) та ін. Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. 2011. 648 с.

15. Європейський кодекс соціального забезпечення : Кодекс, Міжнародний документ. від 16.04.1964. Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_329.

16. Єлагін В.П. Сучасна парадигма розбудови соціальної держави в Україні: монографія. Харків : Вид-во ХарРі НАДУ «Магістр», 2011. 244 с.

17. Єлагін В.П. Теоретико-методологічні засади становлення та розвитку соціальної держави : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.01 «Теорія та історія держ. упр.». Київ : 2014. – 39 с.

18. Женчик О.В. Розвиток пенсійного забезпечення та його вплив на економіку України на основі європейського досвіду. Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/7831/1/41.Pdf>.

19. Жернаков В.В. Диференціація пенсійного забезпечення та перспективи законодавчого регулювання соціальної політики в Україні. *Вісн. Акад. праці і соц. відносин і едер. проф. України : наук. зб.* Київ : Акад. праці і соц. відносин Федер. проф. спілок України, 2006. № 4(37). С. 20–27.

20. Загорський В., Лопушняк Г. Концептуальні засади державної соціальної політики. *Ефективність державного управління : зб. наук. пр.* Вип. 21 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В.С. Загорського, доц. А.В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2009. С. 13-20.

21. Загорулько І.Б. Історія розвитку пенсійного забезпечення в Україні. *Національний лісотехнічний університет України : наук. період. журнал*. Львів : РВВ НЛТУ України, 2005. Вип. 15.4. С. 372–379.

22. Зайчук Б.О. Пенсійний фонд України. Організаційно–правові та соціально-економічні засади функціонування. Київ : АВТ, 2006. 284 с.

23. Коваль О.П. Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні: вплив на економічну безпеку : монографія. Київ : НІСД, 2012. 240 с.

24. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141). Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

25. Королевська Н.К. Стара нова пенсійна реформа. *Економічна правда*. 2011. № 6. С. 19.

26. Кульков Ю.А., Тяг Р.Б. Формування збалансованої системи пенсійного забезпечення. *V Міжнародна науково-практична конференція аспірантів, молодих учених та науковців «Проблеми та перспективи розвитку регіональної ринкової економіки» – КІДУЕП*. Київ : 2010. С. 22–24.

27. Лаврухіна Н.О. Шляхи вдосконалення державного управління системою пенсійного забезпечення. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2015. № 2. С. 37-44.

28. Левченко І.А. Недержавне пенсійне забезпечення як складова частина соціально орієнтованої моделі національно-економічного розвитку України. *Фінансово-кредитний механізм в соціально-економічному розвитку країни : матеріали Міжнар. наук. практ. конф. (Макіївка, 16-17 лют. 2011 р.)* / Макіївськ. економ.-гуманит. універ. Макіївка : Макіївський економічно-гуманітарний інститут, 2011. Т. 2. С. 166-167.

29. Левченко І.А. Формування та використання коштів недержавних пенсійних фондів в Україні : дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.08 «Гроші, фінанси і кредит»; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Харків : 2013. 215 с.

30. Линдюк О.А. Сутність пенсійної системи та її місце в забезпеченні соціальної безпеки суспільства. Режим доступу: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2009-4-38.pdf>.

31. Лібанова Е.М. Підвищення пенсійного віку: необхідність чи вигадка лібералів? *Людина і політика*. 2000. № 6. С. 54-61.

32. Лондар С.Л. Вплив фактора вікової структури населення на збалансованість пенсійної системи у довгостроковому періоді. *Фінанси України*. 2011. № 10. С. 44 — 58.

33. Лопаков В.С. Історія розвитку пенсійного забезпечення в Україні. *Інтелігенція і влада : наук. зб. / Одес. нац. політехн. ун-т. Одеса. 2011. Вип. 22 Сер.: Історія. С. 132–138.*

34. Луцький Р. П. Досвід реформування системи пенсійного забезпечення в країнах Європейського Союзу. *Університетські наукові записки : наук. фах. видання Хмельницького університету управління та права. Хмельницький, 2005. № 4 (16). С. 176-179.*

35. Мак Таггарт Г. Досвід реформування пенсійної системи у країнах Східної Європи та СНД у порівнянні з проведенням пенсійної реформи в Україні. Режим доступу: www.pension.kiev.ua/files/dosvid-porivn-Ukr.pdf.

36. Макаренко О. М. Державне управління пенсійним забезпеченням осіб похилого віку в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 – механізми державного управління; Харків. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Харків : 2009. 20 с.

37. Мальований М. Історичний розвиток системи пенсійного забезпечення в світі. *Економіка АПК : наук.-вироб. журнал*. Київ : 2005. №3. С. 31-36.

38. Медведчук О.О. Реформування системи пенсійного забезпечення в Україні. *Економіка & держава : наук. фах видання*. Київ : 2009. №3. С. 58–60.

39. Міжнародний пенсійний вісник. Режим доступу: http://pension.kiev.ua/files/newsletter_issue15_mar2010_ua.pdf.

40. Морозова О. Міжнародні стандарти побудови пенсійної системи. *Вісник пенсійного фонду України : інформ.-аналіт. журнал*. Київ : 2004. № 12. С. 17-19.

41. Москаленко О.В. До питання про правові витoki соціального страхування населення в Україні. *Вісник Національної академії правових наук України: наук. фах. видання*. Харків : 2014. № 2 (77). С. 81–90.

42. Москаленко О.В. Основні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування в умовах ринкової економіки : монографія. Харків : Юрайт, 2013. 400 с.

43. Надточій Б. Пенсійне страхування в Україні: історичний аспект. *Інтернет-журнал про страхування «Соціальний захист»*. Режим доступу : <http://forinsurer.com/public>.

44. Неліпович О.В. Посилення ролі накопичувальної складової як основний напрям реформування пенсійної системи України. *Вісник Хмельницького національного університету : наук. журн*. Хмельницьк : 2010. № 1. Т. 1. С. 65-68.

45. Нікітчина О.В. Реформування пенсійної системи України в аспекті зарубіжного досвіду. *Економіка. Управління. Інновації : електр. наук. фах. видання*. 2009. № 1. Режим доступу: <http://www/nbu.gov.ua/e-journals/rui/2009/1/09novszn.pdf>.

46. Оклеї І.В. Страховий стаж, його зміст та значення в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. *Держава і право. Юрид. і політ. науки : зб. наук. пр.* Київ : 2006. Вип. 32. С. 332–338.

47. Орловський О.Я. Правова природа пенсії як основного виду соціального забезпечення. *Наук. вісн. Чернівець. ун-ту: Правознавство: зб. наук. праць*. Чернівці : Рута, 2005. Вип. 273. С. 63-66.

48. Папієв М. М. Реформування пенсійної системи в Україні 2004 року: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук спец. 08.09.01 «Демографія, економ. праці, соц. економ. і політ.»; НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. Київ : 2004. 22 с.

49. Податковий кодекс України: Відомості Верховної Ради України від 2011, № 13–14, № 15–16, № 17, ст.112. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

50. Приходченко Л. Л. Принципи державного управління як теорія та забезпечення ефективності. *Актуальні проблеми державного управління*. 2009. № 2. С. 50-59. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2009_2_8.

51. Про внесення змін до Закону України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 22.10.98 № 208–XIV. Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1093>.

52. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 30.10.2003 № 1058-IV. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1058-15>.

53. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи : закон України від 08.07.2011 № 3668-VI. *Офіційний вісник ВР України*. 2011. № 71. С. 11–14.

54. Про недержавне пенсійне забезпечення : закон України від 9 липня 2003 р. № 1057-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 47-48. Ст. 376.

55. Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні : Указ Президента України від 03.04.1998 № 291/98/. Режим доступу: www.rada.gov.ua.

56. Про пенсійне забезпечення : закон України від 01.10.2011 № 1788-XII. Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1788-12>.

57. Про підвищення рівня соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи [Електронний ресурс] : постанова КМУ від 23.11.2011 № 1210. Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1210-2011-%D0%BF>.

58. Ріппа М.Б. Порівняльна характеристика світових систем пенсійного забезпечення і страхування. *Світ фінансів*. 2007. №1 (10). С. 45–49.

59. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи: монографія / О.П. Кириленко, Б.С. Малиняк, О.В. Петрушка та інш.; за ред. О.П. Кириленко, Б.С. Малиняка. Тернопіль : ТНСУ, 2013. 350 с.

60. Розвиток пенсійних систем країн Східної Європи. *Цінні папери України*. 2009. № 11 (553). 19 берез. Режим доступу : http://www.securities.org.ua/securities_paper/review.php?id=553&pub=3941.

61. Румянцева С. Реформування пенсійної системи України. Режим доступу: http://www.securities.org.ua/securities_paper/review.php?id=717&pub=5.

62. Сандлер Д. М. Огляд сучасних систем пенсійного забезпечення. *Економіка та держава : наук. фах. видання*. Київ : 2007. № 12. С. 92–94.

63. Свенчіцкі М. Виправлення пенсійної системи. *Дзеркало тижня*. №17(797) за 30 квітня-4 травня 2010 р. С. 32-41.

64. Сільченко С. Правове регулювання пенсійної реформи. *Підприємництво, госп-во і право : наук.-практ. госп.-правов. журнал*. Київ. 2010. № 10. С. 141–143.

65. Скоробагатько А. В. Правове регулювання пенсійного забезпечення наукових працівників. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечнікова, 2006. 161 с.

66. Скуратівський В.А., Палій О.М., Лібанова Е.М. Соціальна політика : навч. посіб. Київ : Вид-во УАДУ, 2003. 365 с.

67. Стопчак А.Ю. Історичні аспекти виникнення та еволюції соціального захисту населення в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету: наук. журн.* Хмельницьк : 2010. № 1. Т. 1. С. 60–64.

68. Тищенко О. В. Соціально-правові аспекти реалізації пенсійної реформи в Україні та країнах Європейського Союзу : монографія. Київ : Обрії, 2009. 186 с.

69. Ткач О.Й. Уроки пенсійної історії. *Пенсія*. 2005. № 3. С. 32–34.

70. Толуб'як В.С. Державна політика пенсійного забезпечення: сутність та функції. *Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. ХарPI НАДУ*. Харків : ХарPI НАДУ; Магістр, 2009. № 4 (27). С. 232–238.

71. Толуб'як В.С. Трансформація фінансових механізмів державного управління пенсійною системою в Україні : Дис... докт. наук з держ.управл.: 25.00.02; НАДУ при Президентові України. Київ, 2012. 469 с.

72. Трубич С.Ю., Швець В.Є. Формування системи соціального страхування. *Фінанси України : науч.-теорет., інф.-практ. журнал*. Київ. 2000. № 2. С. 110–115.

73. Хуторян Н. М. Пенсійні правовідносини в Україні : монографія / Н. М. Хуторян та ін. ; відп. ред. Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна. Київ : Юрид. думка, 2013. 276 с.

74. Хуторян Н. М. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні : монографія. Київ : Ін Юре, 2012. 540 с.

75. Хуторян Н.М. Нова пенсійна реформа чи наступ на пенсійні права громадян України? *Правова держава : наук. журнал*. Одеса : 2011. Вип. 22. С. 311–316.

76. Шевчук Н. В. Сучасний стан фінансового забезпечення пенсійної системи України в умовах реформування. *Вісник ОГУ ім. І.І. Мечнікова : зб. наук. праць*. Одеса : 2014. Том 19. Вип. 2/5. С. 233–236.

77. Ширант А.А. Принципи пенсійного забезпечення : монографія. Київ : ДІА, 2012. 192 с.

78. Якимова Л. П. Еволюція пенсійної системи України. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону : наук. зб.* Івано-Франківськ : Прикарпат. нац. ун-т, 2010. Вип. 6. Т. 2. С. 37–46.

79. Abel Smith, Brian. The Beveridge report: Its origins and outcomes. *International Social Security Review*. 1992. 45#1-2. P. 5-16.

80. Barr N. Reforming Pensions: Myths, Truths, and Policy Choices. *International Social Security Review*. 2002. Vol. 55. N 2. P. 3–36.

81. Holzmann, Robert, Edward Palmer. Pension Reform through NDCs: Issues and Prospect for Non-Financial Defined Contribution Schemes. Washington, DC: World Bank, 2005.

82. Marioni P. Accroître l'emploi des seniors: Entre volontés et difficultés. *Premières synthèses*. 2005. № 4. P. 335–341.
83. Pestieau P. Controverses sur le départ à la retraite. *Rev. d'économie polit.* 2005. P. 163–172.
84. Pestieau P. The Welfare State in the European Union. New York: Oxford University Press; Feldstein M., 2005.
85. Rubin Michael B. Beyond Paycheck to Paycheck: A Conversation About Income, Wealth, and the Steps in Between (Total Candor) Paperback. July 12, 2010.

ДОДАТКИ

Додаток А

SWOT-аналіз пенсійної системи України

Сильні сторони	Слабкі сторони
1. Законодавче встановлення «диференціації» пенсій.	1. Залежність пенсійної системи від демографічних факторів
2. Встановлений високий рівень надійності на державному рівні, який гарантує мінімальний рівень пенсійного забезпечення населення.	2. Розмір трудових пенсій практично не впливає та не залежить від трудового стажу і сплачених пенсійних, страхових внесків
3. Йде повне забезпечення захисту осіб похилого віку. Дохід яких протягом трудової діяльності був не дуже високим	3. Відсутність рівних умов щодо пенсійного забезпечення населення, громадян України та наявність певних пільг для отримання спеціальних пенсій
4. І основна частина — довічна виплата пенсії.	4. До сьогодні, принцип солідарності поколінь і солідарності пенсіонерів поділених на різні категорії
Ймовірні можливості	Ймовірні загрози
1. Запровадження II рівня пенсійного забезпечення. Який сприятиме виходу українських підприємств з тіньової економіки. В свою чергу це призведе до збільшення інвестиційний капіталу в країні.	1. Наявність зайнятого населення
2. Створення першокласних професійних ПФУ для пільгових категорій громадян з числа пенсіонерів	2. Дуже занижений рівень мотивації працівників до безпосереднього накопичення пенсійних заощаджень через II рівень пенсійної системи
3. Надійність та ефективність яка виходить завдяки розширеного відтворення населення та підвищення заробітних плат	3. Низький рівень соціальної справедливості при визначенні умов призначення та виплати пенсій
4. Вдосконалення пенсійної системи. Завдяки реформи шляхом забезпечення соціальної справедливості при призначенні пенсій громадянам	4. Безперервно функціонуючий, що призводить до зростання дефіциту Пенсійного фонду України, зростання дотацій з бюджету України
5. Чіткого обмеження рівня максимальних пенсій без права подання на розгляд до судових структур. Введення економічних стимулів для пізнього виходу на пенсію	5. Одна з основних ланок - недовіра населення до інститутів недержавного пенсійного страхування.

Статистична інформація. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

ЯКІ ДОХОДИ ТА ВИДАТКИ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ У 2022 РОЦІ?

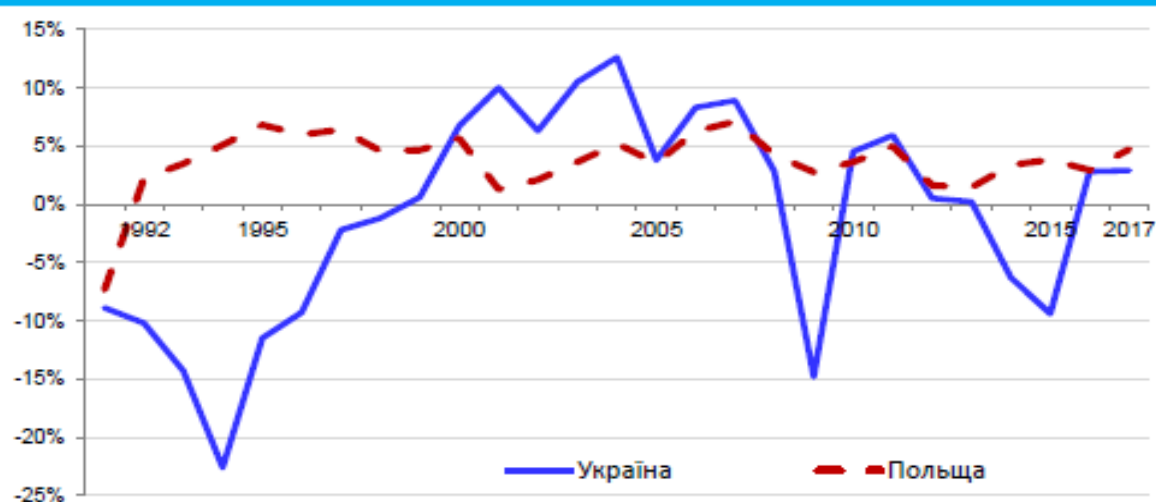
МЛРД ГРН



Дані: Щомісячні звіти Міністерства фінансів

Статистична інформація. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Рисунок 5. Річні темпи зростання реального ВВП на душу населення в Україні і Польщі в 1991-2017 роках, (%)



ПЕНСІЙНА СИСТЕМА ПОЛЬЩІ: ОСНОВНІ ЦИФРИ І ФАКТИ

Таблиця 8. Польська накопичувальна пенсійна система (2-й рівень): Основні факти (станом на 31.12.2017 р.)

Чисельність учасників (індивідуальних пенсійних рахунків)		16 102 578
Чисельність активних платників внесків		3 325 710
	у % від працюючих	20,1%
Кількість пенсійних фондів відкритого типу на 2-му рівні (Otwarty Fundusz Emerytalny, OFE)		11
Частка чистого прибутку компаній з управління Пенсійними фондами відкритого типу (OFE) у відсотках від загальних доходів від діяльності з управління OFE		48,0%
Загальний обсяг накопичених пенсійних активів,	у злотих	178,3 млрд. Zł
	в євро	€42,8 млрд.
	в дол. США	\$51,4 млрд.
Середній розмір накопиченого пенсійного капіталу в розрахунку на одного учасника OFE,	у злотих	11 074 Zł
	в євро	€2 658
	в дол. США	\$3 193
Середньомісячна заробітна плата у 2017 р., у злотих		4 276 Zł
Середньорічна реальна дохідність інвестицій OFE у 2006-2016 роках (номінальна дохідність за мінусом інфляції та без відрахування операційних витрат, дані ОЕСР)		0,7%
Середньорічні темпи росту реального ВВП у 2000-2016 роках, %		3,72%
Середньорічні темпи росту реальної заробітної плати у 2000-2016 роках, %		2,52%
Кількість польських компаній, зареєстрованих на Варшавській фондовій біржі		432
Ринкова капіталізація польських компаній на Варшавській фондовій біржі (WSE), червень 2017 р.		€152,6 млрд

Джерело: <https://www.knf.gov.pl/>; <http://stat.gov.pl/>; <https://www.nbp.pl/>

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

Я, Овсієнко Ірина Сергіївна, магістрант 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 iryna_ovsiienko@ukr.net,

підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Стратегічне планування пенсійної реформи» 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) Овсієнко І. С.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (науковий керівник) Бутченко Т.І.