

УДК 369.5

Толуб'як В.С.

доктор наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту та публічного управління
Тернопільського національного економічного університету

Горин В.П.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів імені С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПЕНСІЙНИХ РЕФОРМ: УРОКИ ТА ВИСНОВКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

INTERNATIONAL EXPERIENCE OF PENSION REFORMS: LESSONS AND CONCLUSIONS FOR UKRAINE

АНОТАЦІЯ

У статті обґрунтовано доцільність використання зарубіжного досвіду при реформуванні вітчизняної пенсійної системи. Розкрито базові підходи до побудови пенсійних систем, охарактеризовані їх переваги і недоліки. Виділено основні риси пенсійних систем зарубіжних країн. Указано на проблеми впровадження накопичувальної складової пенсійної системи в інших країнах. Сформульовано висновки щодо основних векторів використання зарубіжного досвіду при реформуванні пенсійної системи в Україні.

Ключові слова: пенсійна система, пенсійне страхування, зарубіжний досвід, страхові внески, пенсійний вік.

АННОТАЦИЯ

В статье обоснована целесообразность использования зарубежного опыта при реформировании отечественной пенсионной системы. Раскрыты базовые подходы к построению пенсионных систем, охарактеризованы их достоинства и недостатки. Выделены основные черты пенсионных систем зарубежных стран. Указано на проблемы внедрения накопительной составляющей пенсионной системы в других странах. Сформулированы выводы относительно основных векторов использования зарубежного опыта при реформировании пенсионной системы в Украине.

Ключевые слова: пенсионная система, пенсионное страхование, зарубежный опыт, страховые взносы, пенсионный возраст.

ANNOTATION

The expediency using of foreign experience in the reforming of national pension system are provided. Disclosed basic approaches to the construction of the pension systems, described their advantages and disadvantages. The basic features of pension systems of foreign countries are exposed. The problems of implementation funded component of the pension system in other countries are specified. The conclusions for the main vectors of using international experience in reforming the pension system in Ukraine are formulated.

Keywords: pension system, pension insurance, international experience, insurance premiums, retirement age.

Постановка проблеми. Одним із найбільших викликів сучасного етапу державотворення в Україні є реформа пенсійної системи. Необхідність її проведення продиктована деструктивним впливом, який діюча солідарна пенсійна система справляє на економіку, її нездатністю забезпечити гідний рівень матеріального забезпечення літніх людей. В умовах погіршення демографічної ситуації та стійкої тенденції старіння населення, навіть при збереженні вкрай

низьких стандартів пенсійного забезпечення громадян, пенсійна система України перебуває у перманентній фінансовій кризі, постійно балансуючи на грані втрати платоспроможності. Значною мірою нівельовані страхові принципи її функціонування, оскільки в 2016 р. понад половину (у 2014 р. – 1/4, у 2015 р. – 1/3) сукупного обсягу ресурсів пенсійної системи складуть не страхові платежі, а трансферти з державного бюджету. Постійне зростання їхніх обсягів (у 2014 р. – 64,6 млрд. грн., у 2015 р. – 94,8 млрд. грн., у 2016 р. – 144,9 млрд. грн.) загрожує розбалансуванням усієї системи державних фінансів. Водночас надмірне фіскальне навантаження на фонд оплати праці є одним з головних чинників, які провокують зростання тіньової зайнятості й ухилення від сплати страхових внесків.

Проблеми, з якими стикається сьогодні вітчизняна пенсійна система, характерні для інших країн. Багато з них свого часу провели кардинальні пенсійні реформи, обумовлені необхідністю зниження дефіциту коштів на виплату пенсій, забезпеченням стійкості пенсійних систем, а також урахування демографічних змін. Вивчення зарубіжного досвіду проведення пенсійної реформи є актуальним і дасть можливість уникнути помилок та негативних наслідків при реформуванні пенсійної системи України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання реформування вітчизняної пенсійної системи та врахування при цьому досвіду зарубіжних країн нині перебувають на вістрі наукових дискусій. Серед вітчизняних учених, чий праці присвячені цій проблематиці, слід відзначити І. Сазонець [1], І. Гнибіденко [2], В. Рудика [3], В. Зеленка [4], Р. Пічкурова [5], В. Скуратівського [6] та ін. У роботах науковців розкрито передумови та основні етапи проведення пенсійних реформ у зарубіжних країнах, які різняться за рівнем економічного розвитку, моделлю соціальної держави, менталітетом населення та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на наявність багатьох публікацій із проблематики реформування пенсійних систем, залишаються відкритими та потребують більш глибокого науково-теоретичного обґрунтування питання розподілу фіскального навантаження зі сплати страхових внесків, упровадження другого рівня пенсійного страхування, підвищення пенсійного віку тощо. Враховуючи вагомий суспільний резонанс пенсійної реформи, яка триває вже 12 років, можливі негативні економічні та соціальні наслідки від її реалізації, узагальнення накопиченого в інших країнах досвіду з трансформації пенсійних систем дасть можливість більш виважено підійти до впровадження змін у вітчизняній системі пенсійного страхування.

Мета статті полягає в узагальненні зарубіжного досвіду реформування систем пенсійного забезпечення, виявленні основних тенденцій цього процесу в інших країнах та обґрунтуванні на цій основі рекомендацій щодо подальшого реформування пенсійної системи в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Пенсійні системи зарубіжних країн пройшли тривалий період еволюції до набуття ними свого сучасного вигляду. Впродовж багатьох століть джерелом матеріального забезпечення літніх людей були кошти їхніх родин. Із початком епохи індустріалізації та масованої урбанізації патріархальні зв'язки між поколіннями послабились, унаслідок чого такий підхід до забезпечення громадян у старості втратив дієвість. Це вимагало пошуку альтернативних способів матеріального забезпечення працюючих у старості, якими стали товариства взаємодопомоги і фонди взаємної підтримки працюючих. Головним принципом функціонування цих інституцій було акумулювання коштів за рахунок здійснених робітниками внесків та їх спрямування на надання допомоги при реалізації соціальних ризиків (травма, каліцтво, втрата годувальника, зниження працездатності з віком). Найбільшим недоліком такого механізму забезпечення літніх людей було те, що він охоплював незначну частину працюючих, а фінансовий стан фондів взаємодопомоги через відсутність фахового управління був украй нестійким [7, с. 1152]. Таким чином, існувала потреба в пошуку альтернативних методів матеріального забезпечення непрацездатних, які б давали можливість охопити різними формами підтримки більш широке коло осіб. Гостро постало питання активізації участі держави в процесі забезпечення добробуту людей літнього віку. Внаслідок цього наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. у низці країн Європи було впроваджено загальнодержавні системи пенсійного страхування.

У сучасних умовах у світовій практиці виділяють три способи пенсійного забезпечення громадян: самостійне накопичення коштів; державне забезпечення (за рахунок податкових надходжень); страхування (державне і при-

ватне). Перший спосіб пенсійного забезпечення передбачає заощадження працюючими громадянами частини власних доходів, накопичення ресурсів для їхнього подальшого використання після відходу від активної зайнятості. У другому випадку держава гарантує мінімальну величину пенсійної виплати для всіх громадян незалежно від розміру їхньої зарплати чи обсягу сплачених страхових внесків. Значна частина потреби в коштах на такі виплати покривається за рахунок загальних податкових надходжень. Натомість страховий механізм пенсійного забезпечення передбачає чітку залежність між розмірами майбутньої пенсії та обсягом сплачених страхових внесків.

Сучасні системи пенсійного забезпечення, які функціонують у світовій практиці, суттєво різняться за принципами побудови, організаційними засадами функціонування; рівнем охоплення населення; правилами, що регламентують пенсійні внески та їхні виплати, тощо. Пенсійна система країни формується під впливом цілого комплексу чинників і залежить від рівня розвитку і стабільності економічної системи, менталітету населення, традицій, ступеня організованості найманих працівників тощо. При цьому відбувається перманентний процес трансформації національних пенсійних систем та їхньої адаптації до нових реалій соціально-економічного розвитку та змін у демографічних процесах. Незважаючи на те що, за оцінками спеціалістів, нині у світі функціонує близько 270 модифікацій пенсійної системи, у цілому прийнято виділяти два базових підходи до її функціонування:

– солідарний (pay-as you-go), який передбачає здійснення працівниками внесків до пенсійного фонду, за рахунок чого виплачуються пенсії нинішнім пенсіонерам. Солідарні (розподільчі) пенсійні системи володіють вагомими перевагами, а саме: немає необхідності накопичувати кошти, а пенсійні виплати можна розпочати без відтермінування; розміри пенсійних виплат не залежать від результату функціонування фінансового ринку та ефективності інвестиційної діяльності страховика; забезпечення соціальної справедливості та соціального захисту за рахунок перерозподілу доходів між верствами населення. Втім, головним недоліком солідарної моделі пенсійного страхування є її висока залежність від демографічних чинників та ситуації на ринку праці. В умовах скорочення чисельності зайнятості й збільшення кількості пенсіонерів підвищується ризик неспроможності цієї моделі пенсійного страхування забезпечити належне матеріальне забезпечення працюючих у старості;

– накопичувальний (funded), за яким кожен учасник системи відраховує певну суму з власного доходу на індивідуальний накопичувальний рахунок. Ці заощадження послідовно капіталізуються за рахунок інвестування, внаслідок чого формується ресурс, з якого виплачується

пенсія працівнику після завершення його трудової діяльності. Таким чином, головною перевагою накопичувальних пенсійних систем є те, що поряд із вирішенням головного завдання – забезпечення громадян у старості, вони виступають механізмом мобілізації інвестицій в економіку країни та стимулювання економічного розвитку.

Проте недоліком накопичувальної пенсійної системи є її низька мобільність, оскільки управлінські рішення щодо коригування ставок і порядку сплати страхових внесків практично не впливають на розміри пенсій нинішніх пенсіонерів і виявляють свою ефективність у майбутньому. Також накопичувальна складова пенсійної системи має високу вартість упровадження, яка з урахуванням необхідності компенсації нинішньому поколінню пенсіонерів може сягати до 60% ВВП [8, с. 139].

Накопичувальна модель пенсійного страхування передбачає два способи формування внесків і виплат: пенсійний план із фіксованими розмірами виплат та план із фіксованим розміром внесків. Перша модель передбачає зобов'язання виплачувати людям пенсію у наперед визначеному розмірі, який залежить від рівня заробітної плати та трудового (страхового) стажу. Пенсійні виплати можуть індексуватися залежно від змін у вартості життя. Друга модифікація пенсійного плану передбачає відрахування на користь страхувальника фіксованого розміру страхових внесків із доходу працюючого. У цьому випадку розмір

пенсійної виплати залежить від обсягу накопичень та ефективності інвестиційної діяльності страхувальника. Нині у світовій практиці накопичувальні пенсійні системи, які передбачають фіксовані розміри страхових внесків, набувають усе більшого поширення і впроваджені в Австралії, Чилі, Канаді та низці інших країн.

Із другої половини XX ст. у світі крім солідарної та накопичувальної систем обов'язкового державного пенсійного страхування активно розвивається додаткове пенсійне страхування у двох варіантах:

– у першому – працівник самостійно страхується в недержавному пенсійному фонді та сплачує внески до фонду із своїх особистих доходів;

– у другому – працівник страхується на підприємстві, а внески до пенсійного фонду на користь працівників сплачує роботодавець у відповідних відсотках від зарплати працівників та свого доходу [9, с. 20].

Як показує практика, пенсійне самострахування є менш ефективним, оскільки працівники нерідко з тих чи інших причин зменшують чи взагалі припиняють сплату страхових внесків, унаслідок чого страховий фонд формується в недостатньому обсязі. Через це все більшого поширення набуває додаткове корпоративне пенсійне страхування. Зауважимо, що в більшості країн додаткове пенсійне страхування має добровільний характер, але держава різними способами намагається стимулювати громадян до участі в ньому. Внаслідок цього

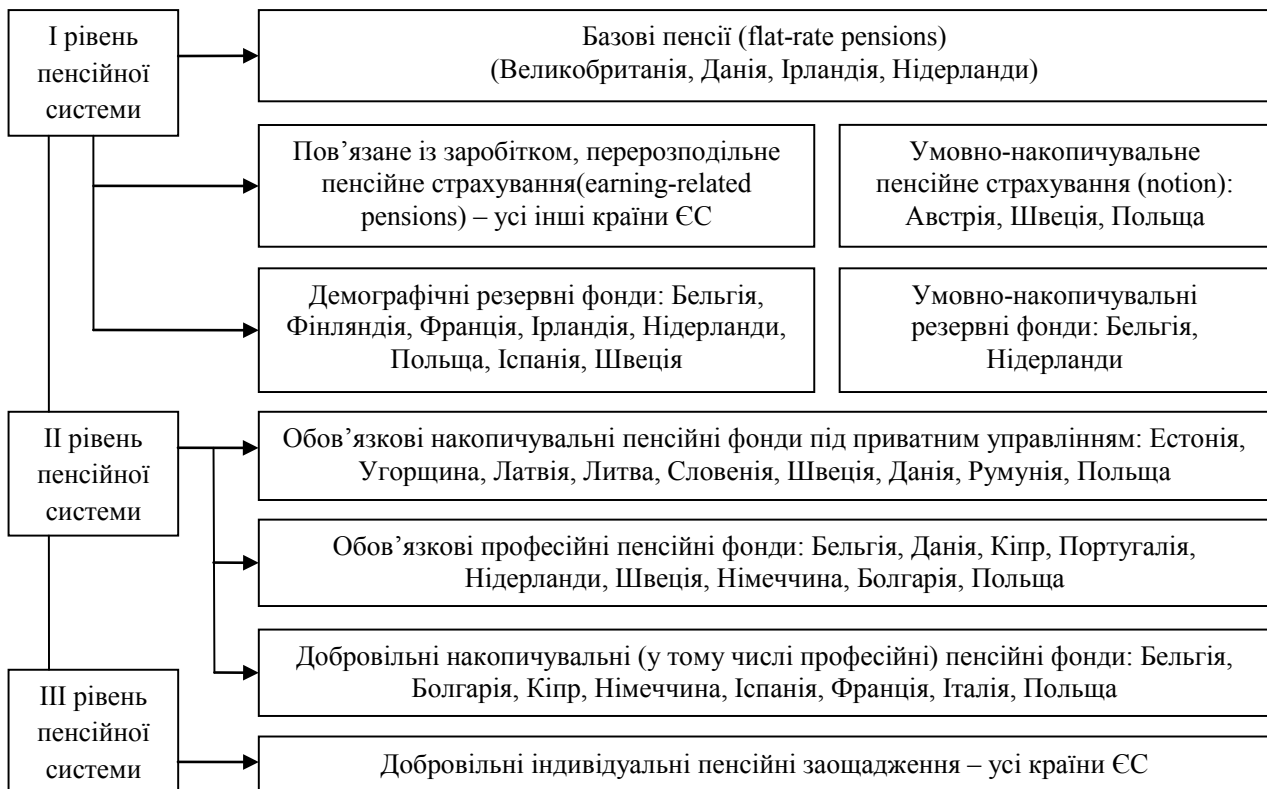


Рис. 1. Складові пенсійних систем окремих країн ЄС [11]

в розвинутих країнах Європи додатковим пенсійним страхуванням охоплено від половини до трьох чвертей загальної чисельності працюючих. Деякі країни, наприклад Франція, надають корпоративному пенсійному страхуванню обов'язкового характеру, залишаючи добровільним лише вибір страховика.

У сучасних умовах ні солідарна, ні накопичувальна пенсійні системи в «чистому» вигляді у світовій практиці не зустрічаються. Як правило, у кожній країні формується власна модель, яка передбачає поєднання як солідарних, так і накопичувальних принципів формування і використання ресурсів пенсійного страхування. Так, у багатьох країнах Європи основу сучасної пенсійної системи формує солідарна складова. Однак усе більше країн, урахувавши ускладнення демографічної ситуації та деструктивний вплив солідарної системи на економіку, намагаються впроваджувати елементи накопичувальної системи і стимулювати розвиток недержавного пенсійного страхування. Внаслідок цього у світовій практиці сформувалася певна типова структура сучасної пенсійної системи, яка передбачає поєднання трьох складових: обов'язкової солідарної підсистеми, обов'язкової накопичувальної підсистеми і добровільного страхування пенсій. Провідна ідея побудови трирівневої пенсійної системи полягає в розподілі ризиків між її складовими, пов'язаними зі змінами в демографічній ситуації і з коливаннями в економіці і на ринку капіталів. Це дає змогу зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою [10, с. 190].

Дослідивши пенсійні системи розвинутих зарубіжних країн, можемо виділити такі основні їх риси:

– співіснування обов'язкової і добровільної складових пенсійних систем, які взаємодоповнюють одна одну і дають можливість забезпечити належний рівень матеріального добробуту громадян після виходу на пенсію (рис. 1);

– сприяння розвитку недержавних пенсійних фондів зі збереженням жорсткого контролю їхньої діяльності з боку держави. В окремих випадках уряд здійснює управління ресурсами накопичувальної системи пенсійного страхування через спеціально уповноважену установу;

– певний паритет у розподілі фіскального навантаження зі сплати внесків на пенсійне страхування між роботодавцем і працюючим, а також значний ступінь диференціації розміру страхових внесків у розрізі окремих країн. Якщо до внесення змін у фіскальне законодавство в Україні співвідношення внеску роботодавця до внеску найманого працівника у сплаті страхових внесків становило 91 : 9, а з 2016 р. – 100 : 0, то середнє таке співвідношення для країн ЄС становить 2 : 1 (табл. 1). Можна також зауважити, що високий тариф страхових внесків більш характерний для країн, що розвиваються (Індія, Китай, Бразилія, Аргентина), та окремих розвинутих країн, тоді як більшість провідних за ступенем економічного розвитку держав (США, Канада, Австралія, Японія, Люксембург, Німеччина, Франція та ін.) утримують ставку внесків на пенсійне страхування (з урахуванням внесків до недержавних пенсійних фондів) на рівні, нижчому за вітчизняний;

– активне використання парафіскальних інструментів для стимулювання працюючих громадян до участі в добровільному інвестуванні власних коштів у недержавні пенсійні

Таблиця 1

Тарифи внесків на пенсійне страхування в деяких країнах світу в 2012–2014 рр.¹

Тариф внесків вище ЄСВ				Тариф внесків вище ЄСВ			
Країна	Тарифи внесків, %			Країна	Тарифи внесків, %		
	Працівник	Роботодавець	Всього		Працівник	Роботодавець	Всього
Угорщина	10,0	24,0	34,0	Франція	9,8	11,45	21,25
Італія	9,19	23,81	33,0	Нідерланди	20,9	0,0	20,9
Бразилія	11,0	20,0	31,0	Туреччина	9,0	11,0	20,0
Іспанія	4,7	23,6	28,3	Польща	9,76	9,76	19,52
Чеська Республіка	6,5	21,5	28,0	Німеччина	9,5	9,5	18,9
Китай	8,0	20,0	28,0	Словаччина	4,0	14,0	18,0
Швейцарія	11,9	14,6	26,6	Японія	8,737	8,737	17,5
Фінляндія	7,05	17,75	24,8	Бельгія	7,5	8,9	16,4
Словенія	15,5	8,9	24,4	Люксембург	8,0	8,0	16,0
Індія	12,0	12,0	24,0	Данія	0,54	12,82	13,4
Аргентина	11,0	12,7	23,7	США	4,2	6,2	10,4
Швеція	7,0	15,9	22,9	Канада	4,95	4,95	9,9
Австрія	10,3	12,6	22,8	Австралія	0,0	9,5	9,5
ЄС-27	8,0	14,6	22,6	Південна Корея	4,5	4,5	9,0
Україна	0,0	22,0	22,0	Нова Зеландія	3,0	3,0	6,0

¹ З урахуванням внесків до недержавної складової пенсійної системи.

Джерело: складено за [12, с. 169; 13, с. 179]

фонди. Зазвичай для цього використовуються податкові пільги при сплаті внесків на добровільне пенсійне страхування з доходу, який підлягає оподаткуванню особистим прибутковим податком;

– поступове підвищення пенсійного віку та розробка системи стимулів до більш пізнього виходу громадян на пенсію. Зазвичай відстрочення виходу на пенсію стимулюється її підвищенням (коефіцієнт підвищення становить 0,5–7,5% за додатковий рік роботи). Підставою для цього є як загальне підвищення середньої тривалості життя в країні, так і тривалості життя після виходу на пенсію (табл. 2);

– звуження масштабів накопичувальної складової пенсійної системи аж до повної відмови від її використання через її нестабільний фінансовий стан та негативний вплив на державний бюджет. Зокрема, у Словаччині впровадження накопичувальної системи і спрямування до неї частини страхових внесків із солідарної складової призвело до виникнення значного дефіциту коштів на виплату пенсій нинішнім пенсіонерам. Для його покриття були задіяні ресурси Резервного фонду солідарності (акумулює внески у розмірі 4,75% від зарплати найманих працівників) та кошти від приватизації газотранспортної системи країни. Однак уряд сьогодні змушений покривати дефіцит коштів солідарної системи коштами державного бюджету.

Український негативний вплив на накопичувальну складову пенсійних систем різних країн мала фінансова криза 2008 р., коли капіталізація пенсійних фондів знизилася майже на чверть, унаслідок чого вони втратили близько 5 трлн. дол. Як показала практика, введення накопичувальної системи має також негативні соціальні наслідки, провокуючи зростання соціальної нерівності. Зважаючи на це, в Угорщині в 2010–2011 рр. було ліквідовано другий рівень

пенсійної системи, а накопичені пенсійними фондами кошти були переведені до першого рівня (солідарної складової). Рішення про тимчасове призупинення діяльності накопичувальної складової і перенаправлення накопичених внесків до солідарної складової було прийнято також в Естонії, Литві, Латвії. У 2013 р. уряд Польщі розглядав можливість повного скасування цієї складової пенсійної системи. Проте впродовж 2014 р. унаслідок внесення змін до законодавства її роль була зведена до мінімуму.

У Чеській Республіці накопичувальна складова пенсійної системи була впроваджена в 2013 р. із метою зниження навантаження на солідарну систему, частина коштів з якої направлялася на стимулювання добровільних пенсійних накопичень. З її введенням загальний рівень навантаження зі сплати страхових внесків зріс до 30%, з яких 5% надходили до накопичувальної системи, а решта – до солідарної. Однак уже в 2014 р. виявилась українська затребуваність другого рівня пенсійної системи, учасниками якого стали лише 84 тис. осіб, тоді як участь у третьому рівні пенсійного страхування брали більше 4,9 млн. осіб. Мізерною виявилась і доходність інвестицій за рахунок внесків другого рівня, яка навіть не перекинула інфляцію. Внаслідок цього уряд Чехії змушений розглянути питання відмови від використання накопичувальної складової (II рівня) пенсійної системи.

Висновки. Узагальнення зарубіжного досвіду формування пенсійних систем засвідчило, що в більшості розвинутих країн пенсійні системи базуються на розподільчих принципах. Утім, погіршення демографічної ситуації змушує уряди до реформування солідарної складової і впровадження накопичувальної складової пенсійної системи, що дасть змогу забезпечити її фінансову стійкість на перспективу. Вагомим елементом реформ пенсійного страхування

Таблиця 2

Пенсійний вік та очікувана тривалість життя після виходу на пенсію в окремих країнах світу у 2015 році

Країни	Пенсійний вік (2015)		Тривалість життя після виходу на пенсію (ч/ж)	Пенсійний вік в майбутньому		
	Чоловіки	Жінки		Чоловіки	Жінки	Вік введення
Велика Британія	65	62 р. 4 м.	15,7/23	67+	67+	2028
Італія	66 р. 3 м.	63 р. 9 м.	16,9/24,9	67+	67+	2022
Німеччина	65 р. 3 м.	65 р. 3 м.	16,8/20,9	67	67	2031
Польща	65 р. 7 м.	60 р. 7 м.	14/22	67	67	2020/40
Словаччина	62	58 р. 3 м. – 62 р.	15/18	62+	62+	2017
США	66	66	15,2/17,7	67	67	2027
Угорщина	62 р. 6 м.	62 р. 6 м.	16/20	65	65	2022
Україна	60	57	14/25			
Франція	65	65	20/26	67	67	2023
Чехія	62 р. 10 м.	58 62	15,9/19,2	67+	67+	2041
Швеція	61-67	65	17,4/20			
Ісландія	67		н.д.			
Норвегія	62-75; 67	62-75; 67	н.д.			

Джерело: складено за [14, с. 2; 13]

в країнах Заходу є також активне стимулювання з боку держави розвитку недержавного пенсійного страхування за рахунок фіскально-бюджетних інструментів.

Оцінюючи перспективи запозичення зарубіжного досвіду при проведенні реформи вітчизняної пенсійної системи, доходимо висновку, що вони концентруються в таких напрямках: регулювання пенсійного віку; перерозподіл фіскального навантаження зі сплати страхових внесків; упровадження нових рівнів пенсійного страхування в доповнення до солідарної складової.

Питання підвищення пенсійного віку є одним із найбільших дискусійних моментів пенсійної реформи в Україні та має різко негативне сприйняття в суспільстві. Між тим зміна цього параметру справляє позитивний ефект на пенсійну систему, оскільки дає можливість зменшити поточний дефіцит коштів системи пенсійного страхування за рахунок розширення чисельності платників і стримування росту контингенту пенсіонерів. Відтак, у багатьох європейських країнах підвищення пенсійного віку було одним із ключових елементів пенсійної реформи. Примітно, що підвищення пенсійного віку також має цілком логічне пояснення, з огляду на зростання у країнах Європи показника загальної тривалості життя. У нашій державі саме низькі показники середньої тривалості життя громадян поряд із суспільним несхваленням є головними аргументами противників підвищення пенсійного віку.

На нашу думку, підвищення межі віку виходу на пенсію є необхідним та неминучим кроком у рамках реформування вітчизняної пенсійної системи, що матиме позитивний вплив на рівень її фінансової стійкості. Аргументом на його користь є також те, що середній термін перебування на пенсії в Україні для жінок є одним із найвищих порівняно з країнами ЄС, а для чоловіків – дещо нижчий за європейські аналоги. Альтернативним варіантом рішення є прив'язування пенсійного віку до показника середнього терміну перебування на пенсії – його збільшення дає підстави для перегляду пенсійного віку. Звісно, відтермінування виходу на пенсію недоцільно розглядати як панацею від фінансових проблем пенсійної системи, воно має доповнюватись комплексом заходів із детінізації економіки, підвищення зайнятості, розширення можливостей для підприємницької діяльності громадян та активною роз'яснювальною кампанією.

Поряд з урегулюванням питання пенсійного віку важливою проблемою, яка потребує вирішення в рамках реформування пенсійної системи, є тінізація оплати праці. Головна причина цього явища, на наше переконання, полягає в надмірному фіскальному навантаженні на фонд оплати праці (навіть після його зниження в 2016 р. воно залишається вищим порівняно з багатьма провідними країнами світу) та неспра-

ведливому його розподілі між працівником та роботодавцем, що практично не має аналогів в інших країнах. Унаслідок цього роботодавці не мають особистої мотивації сплачувати страхові внески, а надмірне навантаження на фонд оплати праці провокує бажання в її приховуванні для мінімізації страхових платежів. Зважаючи на це, сьогодні існує необхідність істотного зміщення навантаження зі сплати внесків від роботодавця до працівника. Більш того, зважаючи на недостатній рівень податкової культури та суспільної свідомості, варто розглянути питання щодо повного передання відповідальності за сплату внесків до працюючих, оскільки особиста відповідальність за власний добробут після втрати працездатності – це найкращий мотив чесно сплачувати внески та утримуватись від приховування реальної заробітної плати.

Перерозподіл фіскальної відповідальності зі сплати страхового внеску до працівника має супроводжуватися збільшенням зарплати, тобто вивільнені завдяки перерозподілу зобов'язань кошти роботодавці мають направляти на підвищення заробітної плати найменшим працівникам. В іншому випадку матимуть місце зменшення реальної зарплати і загальне падіння рівня життя. Однак якщо забезпечити підвищення мінімального розміру оплати праці не складно, то досягти адекватного зростання середньої зарплати на рівні держави в цілому можна лише із широким застосуванням механізмів соціального діалогу на всіх рівнях.

Зважаючи на негативні результати низки європейських країн та відсутність макроекономічних передумов, неможливим є впровадження найближчим часом в Україні накопичувальної складової (II рівень) пенсійної системи. Як показав досвід країн Центрально-Східної Європи, головними проблемами її функціонування є недостатній рівень прибутковості інвестування активів та відсутність дієвих інструментів для упередження їхнього знецінення під впливом інфляційних процесів. Отже, чинники, які знижують ефективність другого рівня пенсійної системи, характерні для країн із більш стійкою за вітчизняну економічною системою, а в умовах перманентної політичної та економічної нестабільності, рецесії та галопуючих темпів інфляції, що спостерігаються в Україні впродовж останніх років, упровадження накопичувальної складової практично є нерéalним. Перспективи введення у дію в Україні другого рівня пенсійної системи, на нашу думку, пов'язані зі стабілізацією політичної ситуації, загальним оздоровленням економіки, формуванням сприятливого інвестиційного та ділового клімату, розвитком фондового ринку.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Сазонець І.Л. Фінансовий механізм пенсійної системи України в умовах трансформації світової економіки : [монографія] / І.Л. Сазонець. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2008. – 396 с.

2. Гнибіденко І.Ф. Наукові підходи до реформування пенсійної системи в Україні та країнах ЄС / І.Ф. Гнибіденко, А.О. Непокульчицький // Проблеми науки. – 2006. – № 4. – С. 30–37.
3. Рудик В. Розвиток системи пенсійного забезпечення в західноєвропейських країнах / В. Рудик // Економіка України. – 2011. – № 10. – С. 72–78.
4. Зеленко В. Сучасні пенсійні системи країн пострадянського простору і досвід України: пенсійні системи країн СНД і України / В. Зеленко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 8. – С. 159–166.
5. Пічкоров Р. Реформування пенсійних систем: досвід латиноамериканських країн / Р. Пічкоров // Фінанси України. – 2004. – № 9. – С. 84–91.
6. Скуратівський В. Державне регулювання фінансового забезпечення пенсійних систем: досвід країн Європейського Союзу / В. Скуратівський, О. Линдюк // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. – 2011. – № 1. – С. 206–217.
7. Дороніна О.А. Особливості пенсійного страхування в закордонних країнах / О.А. Дороніна, К. Сичова // Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сборник научных трудов. – Донецк : ДонНУ, 2009. – С. 1151–1159.
8. Яременко Г.Я. Основные направления реформы пенсионного обеспечения: мировой опыт / Г.Я. Яременко // Проблемы прогнозирования. – 1998. – № 3. – С. 135–146.
9. Ломанов І. Додаткове пенсійне страхування / І. Ломанов // Вісник Пенсійного фонду України. – 2009. – Вип. 3(81). – С. 20–23.
10. Слюсарчук О.П. Актуальні проблеми подальшого реформування системи пенсійного забезпечення в Україні / О.П. Слюсарчук, Т.О. Бутурлакіна // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 2(41). – С. 186–193.
11. Ткаченко Н.В. Вектори побудови пенсійних систем у країнах Європейського Союзу / Н.В. Ткаченко // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. – 2014. – Вип. 40. – С. 32–42.
12. Pensions at a Glance 2013. OECD and G20 indicators (2013). OECD Publishing. Paris, France.
13. Pensions at a Glance 2015. OECD and G20 indicators (2015). OECD Publishing. Paris, France.
14. Очікувана тривалість життя у офіційно встановленому віці виходу на пенсію, відрахування на пенсійне забезпечення та підвищення віку виходу на пенсію в різних країнах світу : аналітична довідка АДЦ Блакитної стрічки, 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://brc.undp.org.ua/img/publications/>