

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ І МАРКЕТИНГУ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ**

**ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач кафедри,
д.н. держ.упр., проф.
_____ Н.В. Бондарчук
«_____» грудня 2021 р.**

ДИПЛОМНА РОБОТА

**на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за освітньо-професійною
програмою «Публічне управління та адміністрування» зі спеціальності
281 «Публічне управління та адміністрування»**

на тему:

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Здобувач

Охват А.С.

**Науковий керівник,
д.н.держ.упр., проф.**

Сиченко В.В.

Дніпро – 2021

ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**Факультет** менеджменту і маркетингу**Кафедра** менеджменту, публічного управління та адміністрування**Спеціальність** 281 «Публічне управління та адміністрування»**Освітня-професійна програма:** «Публічне управління та адміністрування»**Освітній ступінь:** «Магістр»**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Зав. кафедри _____

«_____» _____ 2021 р.

ЗАВДАННЯ**на дипломну роботу студенту****Охвату Артему Станіславовичу**

- 1. Тема роботи** «Напрями реформування пенсійної системи в Україні»,
керівник роботи Сиченко Віктор Володимирович, д.н.держ.упр., професор,
затверджені наказом ректора ДДАЕУ від «30» вересня 2021 р. № 3080.
- 2. Строк подання студентом роботи** – 01.12. 2021 року.
- 3. Вихідні дані до роботи** річні звіти, виробничо-фінансові плани, бухгалтерська документація, літературні джерела.
- 4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розкрити).** 1. Становлення пенсійної системи в Україні 2. Організаційно-правові основи реформування пенсійної системи в Україні 3. Шляхи удосконалення пенсійної системи в Україні. Висновки.
- 5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень).**
1. Тема, мета, задачі. 2. Становлення пенсійної системи в Україні 3. Організаційно-правові основи реформування пенсійної системи в Україні 4. Шляхи удосконалення пенсійної системи в Україні. 5. Висновки.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
2, 3			

7. Дата видачі завдання 28 вересня 2020 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Вибір теми і об'єкта дослідження, розробка завдання і графіка робіт	Жовтень 2020	
2	Вибір і опрацювання літературних джерел. Теоретичний розділ роботи	Листопад 2020 - Квітень 2021	
3	Аналіз діяльності підприємства та написання аналітичного розділу роботи	Травень-Серпень 2021	
4	Розрахунок та написання проектного розділу	Вересень-Жовтень 2021	
5	Написання висновків та пропозицій	Листопад 2021	
6	Підготовка доповіді та ілюстративного матеріалу до захисту роботи	Грудень 2021	

Студент _____
(підпис)

Охват А.С.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____
(підпис)

Сиченко В.В.
(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Магістерська робота: 62 с., 72 використаних джерел.

Магістерська робота присвячена дослідженню реформування пенсійної системи та визначенню напрямів її подальшого розвитку в Україні.

У магістерській роботі: досліджено історичні передумови утворення Пенсійного фонду України; розкрито особливості забезпечення соціальних прав людини в Україні; узагальнено міжнародний досвід реформування пенсійної системи; розкрито особливості пенсійної системи в Україні та основні кроки щодо її реформування. Особливу увагу приділено аналізу змін в організації діяльності Головного управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області. На основі результатів дослідження окреслено аспекти подальшого розвитку української пенсійної системи.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості врахування висновків дослідження в діяльності Головного управління Пенсійного фонду України щодо запровадження змін в системі пенсійного забезпечення.

Результати дослідження можуть бути використані в практичній діяльності служб управління персоналом в органах державної влади (обласній державній адміністрації).

Ключові слова: пенсійне забезпечення, пенсійна система, пенсійне страхування, солідарна система пенсійного забезпечення, механізми здійснення пенсійної реформи.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение, пенсионная система, пенсионное страхование, солидарная система пенсионного обеспечения, механизмы осуществления пенсионной реформы.

Key words: pension provision, pension system, pension insurance, solidarity pension system, mechanisms of pension reform implementation.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 СТАНОВЛЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ	9
1.1. Історія утворення Пенсійного фонду в Україні	9
1.2. Основні етапи у визначенні підходів до забезпечення соціальних прав людини в Україні	16
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ.....	26
2.1. Нормативно-правове регулювання пенсійного забезпечення в Україні	26
2.2. Аналіз міжнародних пенсійних систем: здобутки та можливості їх врахування в Україні	30
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ.....	46
3.1. Особливості пенсійної реформи в Україні	46
3.2. Діяльність Головного управління Пенсійного фонду України Дніпропетровщини	49
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	63

ВСТУП

Реформування пенсійної системи стосується не тільки нинішніх пенсіонерів, а значною мірою впливатиме на пенсійне забезпечення майбутніх поколінь, підвищення рівня їх життя. Але реформаційні заходи проходять вкрай повільно. Серед причин цього дослідники називають: споживацькі настрої населення щодо пенсійного забезпечення, низький рівень суспільної обізнаності стосовно пенсійної реформи, не сформованість активної позиції громади та її конструктивної співпраці з владними структурами [68].

Необхідність ефективної реалізації пенсійної реформи, регулювання питань пенсійного забезпечення потребує пошуку напрямів щодо удосконалення пенсійного страхування населення як у процесі реформування, так і в подальшому його функціонуванні [67]. Дослідження питань пенсійного забезпечення має вирішуватись у тісному зв'язку з питаннями фінансового, бюджетного податкового, трудового, цивільного, господарського, адміністративного права.

Дослідження питань пенсійної системи є предметом значної уваги зарубіжних та вітчизняних вчених. Значний внесок у дослідження механізмів запровадження обов'язкового пенсійного страхування зробили М. Бойко, О. Гаряча, Ю. Галицька, Б. Зайчук, О. Зарудний, І. Кравченко, Б. Надточій, А. Нечай, О. Палій, М. Папієв, І. Сирота, Г. Яшник та інші.

Для програмування успішного майбутнього суспільного розвитку та стратегічного планування необхідно вивчати уроки реформи у цій сфері. Важливим завданням є аналіз міжнародного досвіду побудови пенсійних систем та врахування результатів досліджень науковців з метою визначення власного шляху в питанні побудови справедливої пенсійної системи.

Актуальність проблеми підтверджена великою кількістю осіб, які безпосередньо стикаються з Пенсійним фондом, адже станом на 1 січня 2019 р. із 42 233 млн. українців 11 711 млн. – пенсіонери, це майже 27,7 % тобто третина населення нашої держави [27].

Зазначене підтверджує значущість проблематики дослідження та актуальність обраної теми магістерської роботи.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері пенсійного забезпечення.

Предметом дослідження є напрями реформування пенсійної системи в Україні.

Метою роботи є дослідження реформування пенсійної системи та визначення напрямів її подальшого розвитку в Україні.

Відповідно до мети, у роботі визначено наступні завдання:

- дослідити історичні передумови утворення Пенсійного фонду України;
- розкрити особливості забезпечення соціальних прав людини в Україні в період незалежності;
- узагальнити міжнародний досвід реформування пенсійної системи та визначити можливості його адаптації в Україні;
- розкрити особливості пенсійної системи в Україні та основні кроки щодо її реформування;
- проаналізувати зміни в організації діяльності Головного управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області та обґрунтувати напрями розвитку пенсійної системи в Україні.

Методологічною основою дослідження є діалектичний метод пізнання та системний підхід до аналізу проблеми пенсійного забезпечення та пенсійної реформи в Україні. У магістерській роботі використовувалися наступні методи: аналізу і синтезу (для визначення основних понять, об'єкта, предмета та завдань дослідження); теоретичного узагальнення (для розкриття основних механізмів регулювання пенсійного забезпечення); порівняння (під час аналізу зарубіжного та вітчизняного досвіду у цій сфері), історичного методу (вивчення історичних передумов утворення Пенсійного фонду України та етапів формування підходів до забезпечення соціальних прав людини в Україні).

Джерельною базою дослідження є закони України, підзаконні нормативно-правові акти, аналітичні, статистичні матеріали Міністерства

соціальної політики України, Пенсійного фонду України, наукові розробки та публікації.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості врахування висновків дослідження в діяльності Головного управління Пенсійного фонду України щодо запровадження змін в системі пенсійного забезпечення.

Структура магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновку, списку використаних джерел. Обсяг роботи складає 63 сторінки. Список використаних джерел включає 72 найменування.

РОЗДІЛ 1

СТАНОВЛЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

1.1. Історія утворення Пенсійного фонду в Україні

Принципи устрою пенсійного забезпечення такі, що результати реформи в повній мірі можна оцінити лише через 30 – 50 рр. після її початку – тоді, коли на пенсію почнуть виходити ті, хто вступив в реформу на початку своєї трудової діяльності. Саме тому пенсійні реформи – одні з найбільш «повільних» серед всіх соціально–економічних реформ [15].

Однак навіть для пенсійної системи 27 років – зовсім немало. Тим, кому в 1990 р. було 20 років, зараз вже 47. З урахуванням пенсійного віку це означає, що більше половини трудового життя прожито. І час, згаяний владою за цей період для побудови життєздатної пенсійної системи, для них обернеться втратами в пенсійному забезпеченні. Саме тому щороку зволікання з пенсійною реформою означає роки збереження низьких пенсій в Україні [14].

Можливості реформування української пенсійної системи були закладені нормами пенсійного забезпечення, які вона успадкувала від радянської системи. Країнам Центральної та Східної Європи відмовитись від спадщини соціалізму було простіше через однозначно негативну її інтерпретацію та потужну громадську підтримку реформ. До того ж для багатьох з них перспективи входження в ЄС задавали новий вектор розвитку. В Україні ці умови були відсутні, а пенсійне законодавство, з яким вона увійшла в 1990 рр. багато в чому зберігало правила пенсійного забезпечення, що діяли в СРСР [54].

Радянська пенсійна система, доопрацьована у 1950-1960-х роках, містила дві основні складові: пенсії робітників та службовців на державних підприємствах та пенсії колгоспникам. Були надані пенсії за віком, по інвалідності та по втраті годувальника. Деякі категорії працівників мали право на пенсію за вислугою років, що регулювалося окремими законами. Існують

також республіканські та профспілкові особисті пенсії, що присуджуються за особливі заслуги [5].

Формально пенсійне страхування в СРСР було безкоштовним для працівників (вони не сплачували до пенсійної системи зі своїх доходів). Пенсії фінансувалися з так званих фондів державних витрат, які склалися із коштів державного бюджету та корпоративних внесків (від 4 до 12% фонду оплати праці, залежно від галузі) [5].

Ще одним досягненням робітників за часів соціалізму став відносно низький вік виходу на пенсію - 55 для жінок та 60 для чоловіків. Він залишається незмінним з початку 1930 -х років. З тих пір структура галузей, умови праці та зміст змінилися, а працівники згодом почали втрачати працездатність після медичних оглядів. Але підвищення межі віку було не вигідним: достроковий вихід на пенсію забезпечив толерантне ставлення населення до рівня допомоги. Крім того, можна було вийти на пенсію на 5-10 років раніше: такі пільги надавалися за роботу у шкідливих умовах та у складних кліматичних умовах, фінансувалися державою та використовувалися як важливий інструмент політики зайнятості [5].

Незважаючи на різні надбавки та компенсації за роботу в небезпечних умовах на крайній півночі, рівень пенсій в СРСР також залишався низьким у порівнянні з іншими соціалістичними країнами [14]. Законодавство не передбачало процедури індексації пенсійних виплат у разі збільшення вартості життя або більш швидкого збільшення заробітної плати. Механізм зміни максимальної та мінімальної пенсій також не був прописаний. Розмір пенсії встановлювався для людини один раз і не змінювався, незалежно від того, як зросла зарплата або витрати на проживання. Тому, згідно з дослідженнями рівня життя у 1980 -х роках, до 80% бідняків СРСР були пенсіонерами та старшими віковими групами [14].

Крім пенсій, багато пенсіонерів отримували пільги, безкоштовні або частково оплачувані послуги (транспорт, житлово-комунальні послуги, охорона здоров'я). За цих умов пенсії забезпечували соціально прийнятний рівень

матеріального забезпечення для більшості людей похилого віку, що через багато років значно вплинуло на долю пенсійної реформи [14].

Проблеми в радянській пенсійній системі виникли ще до початку економічних перетворень. Оскільки кількість пенсіонерів стрімко зростала (з 13,7 млн. До 33,8 млн. У 1961-1990 рр.), А ставки внесків залишалися практично незмінними, частка державного пенсійного фінансування зросла. До 1980 р. Частка субсидій із союзного бюджету до бюджету державного соціального страхування досягла 60%. Водночас ситуація погіршилася в середині 1980-х років через падіння світових цін на нафту та газ: падіння національного доходу та виробництва, зростання дефіциту бюджету та 10% ВВП наприкінці 1980-х років. Фінансове становище пенсійної системи також погіршилося через її залежність від бюджету [14]. Таким чином, проблеми радянської пенсійної системи стали очевидними наприкінці 1980 -х років. Найважливішими з них були наступні:

- низька диференціація пенсій в результаті загальної політики вирівнювання призвела до значного перерозподілу ресурсів працівників, які добре заробили на користь тих, хто має низьку заробітну плату; Несправедливий розрив у розмірі пенсій «старих» та «нових» пенсіонерів;

- різноманітність різних пенсійних систем, а отже - непрозорість та складність правил визначення та обчислення пенсій;

- обмежене покриття пенсій, про що свідчить поява індивідуальних підприємців та працівників приватних компаній, які не мали права на пенсію;

- відносно ранній вік виходу на пенсію (60 років для чоловіків та 55 років для жінок) збільшує навантаження на пенсійну систему у старіючих верствах населення;

- поширена практика дострокового виходу на пенсію різних категорій працівників, в результаті чого фактичний вік виходу на пенсію значно нижче 55 чи 60 років [68].

Історія Пенсійного фонду України починається з дня створення Українського республіканського відділення Пенсійного фонду Союзу

Радянських Соціалістичних Республік - 21 грудня 1990 року (згідно з Постановою Ради Міністрів Української Радянської Республіки) та Федерація незалежних профспілок України, 21 грудня 1990 р., № 380). Ця постанова започаткувала абсолютно нову організаційну структуру, яка вимагала створення матеріально -технічної бази, людських ресурсів [46].

Українське республіканське відділення Пенсійного фонду СРСР розпочало повноцінну діяльність 1 січня 1991 року, коли почало отримувати страхові внески, а потім почало фінансувати пенсійні виплати за рахунок коштів Фонду. У 1991 р. Бюджет республіканського відділення пенсійного фонду становив 34 мільярдів, водночас було виділено 5 мільярдів з пенсійного фонду СРСР, що забезпечувалося перерозподілом коштів між союзними республіками - донорами (де демографічна ситуація була кращою) та субсидованими республіками, де частка пенсіонерів у населенні була досить високою. Постанова Пенсійного фонду СРСР, Державного комітету з питань праці та соціальних питань, Міністерства фінансів СРСР, Об'єднаної конфедерації профспілок СРСР. У 1991 році розмір страхових внесків пенсійного фонду визначався відповідно до Указу Президента СРСР «Про першочергові заходи щодо переходу до ринкових відносин» від 4 жовтня 1990 року до 26% фонду заробітної плати [40].

Фактично пенсійний фонд СРСР діяв лише один рік і припинив свою діяльність після розпаду СРСР. Незалежні держави, що виникли на її теренах, включаючи Україну, також створили власні незалежні пенсійні фонди, робота яких має національні правові, економічні та організаційні особливості.

Протягом 1991 року було створено центральний офіс Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР, що складався з трьох відділів, чотирьох незалежних відділів та ревізійної комісії. Також у грудні 1991 року пенсії вперше фінансувалися з пенсійного фонду, а не з державного бюджету [46].

У зв'язку з проголошенням незалежності України у серпні 1991 р. Та прийняттям Закону України «Про пенсії» від 5 листопада 1991 р. Було створено

законодавчу базу для функціонування пенсійного фонду нової незалежної держави. Стаття 8 передбачає, що пенсійний фонд України є незалежною фінансово-банківською системою, не є частиною державного бюджету України, формується за рахунок коштів, утриманих компаніями та організаціями; та що положення про Пенсійний фонд України затверджує Кабінет Міністрів України [37].

Отже, у січні 1992 р. На базі Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР було створено пенсійний фонд України. Постанова Кабінету Міністрів України «Про створення Пенсійного фонду України» від 28 січня 1992 р. вперше затвердив Положення. Згідно з яким фонд є незалежною фінансово-банківською системою, яка управляє пенсійними фінансами по всій Україні [46].

Основними завданнями Пенсійного фонду України були: забезпечення фінансування пенсійних витрат та збору та накопичення внесків на пенсії та допомоги. Для виконання своїх завдань Пенсійний фонд України спільно з Державною податковою інспекцією Міністерства фінансів України здійснював моніторинг своєчасного та повного надходження страхових внесків до Пенсійного фонду України та розробив пропозиції щодо запровадження внесків на соціальне страхування та подав пропозиції до Кабінету Міністрів [38].

Встановлений тариф соціальних страхових внесків для самодостатніх підприємств та організацій, незалежно від форм власності та управління, громадських об'єднань, громадян-підприємців, які використовують найману працю, був встановлений на рівні 61% фонду оплати праці. Водночас бюджетні установи та організації, некомерційні громадські об'єднання мали сплачувати 37%. Водночас 86% загальної суми отриманих внесків на соціальне страхування надійшло до Пенсійного фонду України, а 14% - до Фонду соціального страхування. У жовтні 1992 р. Була введена адміністративна відповідальність за порушення порядку нарахування та сплати страхових внесків до пенсійного фонду. Введення надзвичайно високих ставок страхових внесків для компаній - 55,88% від виплати заробітної плати - тривало лише у

першому кварталі 1992 р. Такі необґрунтовані та шкідливі заходи у системі оподаткування стали одним із головних чинників, що впливали на українську економіку [7].

У 1993 р. з удосконаленням системи спрощено основу нарахування внесків до пенсійного фонду та запроваджено їх сплату за договорами цивільного характеру. Крім того, рівень ставки соціального страхування був знижений до 37% фонду заробітної плати. У грудні 1993 р. акціонерний банк «Аваль» з метою створення умов для скорочення обігу коштів, призначених для виплати пенсій, грошових виплат та поштових переказів, забезпечив їх своєчасну виплату за участю Пенсійного фонду була створена для здійснення розрахункових операцій, пенсій, грошових виплат та поштових переказів [46].

В середині 1994 р. структуру Пенсійного фонду України було розширено і відповідно до нових правил Пенсійного фонду України, затвердженого Кабінетом Міністрів України «Пенсійний фонд України» від 1 червня 1994 р. Нове положення передбачає, що Пенсійний фонд України є центральним органом державної виконавчої влади, підпорядкованим Кабінету Міністрів України, який здійснює управління фінансами пенсій. Крім того, бюджет пенсійного фонду включається до державного бюджету. Це повністю змінює сам пенсійний фонд та ставлення людей до всієї структури загалом [47].

Діяльність пенсійного фонду в 1994-1997 роках характеризувалася включенням пенсійного фонду до державного бюджету [44]. У середині 1990-х років тривала економічна криза призвела до явища несплати пенсійного фонду. У різні роки цей борг досягав 2-3 місячних пенсійних потреб. Однак погашення цього боргу іноді відбувалося зі списанням або частиною платежу. Так, у 1997-2001 рр. Вони списали заборгованість із обов'язкових платежів до фонду на суму майже 7 млрд. грн. Цей борг був реструктуризований на суму 2,9 млрд. грн. Понад 142 тисячі компаній та понад 2 мільйони фізичних осіб - загалом суб'єкти підприємницької діяльності - були звільнені від сплати податку на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування із запровадженням фіксованого сільськогосподарського податку та спрощеної системи

оподаткування малих та середніх підприємств. Доходи від фіксованого сільськогосподарського податку, єдиного податку та постійного податку для суб'єктів господарювання були у 3–30 разів нижчими за доходи на одного працівника, за який внесок на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування сплачувався на загальних підставах [44].

На початку 1997 р. постало питання реформування пенсійної системи, яка почала працювати над відповідними рахунками. У тому ж 1997 році було прийнято низку законодавчих актів, що регулюють сплату обов'язкового державного страхового збору: Закон України від 26 червня 1997 р. встановив тариф у розмірі 32% від фонду оплати праці [44].

З метою вирішення питання про заборгованість у серпні 1998 р. Наказом Президента України «Про невідкладні заходи щодо погашення заборгованості по пенсіях» від 31 серпня 1998 р. та згодом до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 22 жовтня 1998 р. були введені додаткові тарифи на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування:

- з бізнесу купівлі та продажу валют;
- ювелірні вироби та автомобілебудування [44].

Дозволити сільськогосподарським товаровиробникам погашати заборгованість із загальнообов'язкового державного пенсійного страхування продуктами власного виробництва, що призвело до виплати пенсій (за бажанням пенсіонера) шляхом отримання споживчих товарів та продуктів харчування. Адже на той час пенсійні виплати здійснювались у двох частинах протягом місяця, по 40 та 60% кожна. Таким чином, було запроваджено погашення заборгованості по пенсіях у натуральній формі продуктами компаній-боржників. В результаті такий борг погашено на суму понад 800 млн грн. [47].

Крім того, боржники погасили свої борги та пенсійний фонд зокрема за допомогою системи розрахунків за векселями, запровадженої банками та спеціалізованою державною компанією пенсійного фонду України, створеної

спеціально для цієї мети постановою уряду. Вжиті заходи дали можливість значно збільшити надходження коштів до пенсійного фонду. Це дало змогу ліквідувати заборгованість по пенсіях у вересні 2000 року.

У квітні 1998 р. Указом Президента України затверджено «Основний напрямок пенсійної реформи в Україні», який передбачає поступове впровадження у 1998-2000 рр. у Пенсійному фонді України автоматизованого персонального обліку в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [48]. Сьогодні це реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування - «електронна трудова книжка».

Так, за два десятиліття в незалежній Україні підхід до призначення пенсійних виплат повністю змінився. Раніше (за радянських часів) пенсії призначалися відповідно до% окладу, який отримували. З часу заснування Держави Україна було прийнято понад 28 законодавчих актів, які регулюють призначення та виплату пенсійних фондів, деякі з яких все ще діють, і більшість із них потребує змін та вдосконалень.

Підсумовуючи вищесказане, слід зазначити, що після розпаду старої системи відбулися суттєві зміни в законодавстві, були прийняті нормативні акти, які спровокували формування пенсійної системи в Україні з часів незалежності. Механізм фінансування пенсійних виплат був повністю змінений. Розподіл коштів для фінансування пенсій розпочався пенсійним фондом як незалежною фінансовою системою, яка формується за рахунок страхових внесків компаній та приватних осіб.

1.2. Основні етапи у визначенні підходів до забезпечення соціальних прав людини в Україні

Економічна криза 1990 -х років через низку об'єктивних факторів, пов'язаних із зниженням економічної ефективності та скороченням виробництва, високою інфляцією на початку економічних реформ, що призвело

до значного зниження реальної заробітної плати, пенсій, рівня життя значної частини населення. З метою стабілізації фінансового стану пенсійного фонду вжито заходів щодо пом'якшення негативних наслідків зниження рівня життя всіх громадян України та найбільш вразливих верств населення - пенсіонерів [60].

Розроблені державні документи: Концепція соціального забезпечення населення України, затверджена Верховною Радою України 21 грудня 1993 р., Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, прийнята Верховною Радою України 14 січня 1998 р., Наказ Президента України від 13 квітня 1998 р. «Про Основні настанови щодо пенсійного страхування в Україні», Звернення Президента України до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України «Про Основні вказівки щодо реформування пенсійна система України» від 10 жовтня 2001 р. стала керівництвом до пенсійної реформи [67].

Реалізація заходів, викладених у цих документах, після виплати заборгованості по пенсіях у вересні 2000 р. дозволила повністю та своєчасно фінансувати ці виплати Крім того, реалізація заходів дозволила збільшити рівень пенсійних виплат у період 2001-2003 рр. У середньому на 72% (з 81 до 139,45 грн) [14].

Робота всієї системи пенсійних фондів була призначена для впровадження підготовчих заходів до впровадження пенсійної реформи, спочатку була створена система розрахунку внесених внесків. Наступним кроком, у 2001 р., відповідно до звернення Президента України до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України «Про основні напрями реформування пенсійної системи України» від 14 грудня 2001 р. по всій Україні пенсії та оформлення документів для їх виплати від органів соціального забезпечення до органів пенсійного фонду [12].

Крім того, зроблено спробу здійснення функцій страховиків «Пенсійного фонду України, ведення інформаційної системи інформації про застрахованих осіб, моніторинг повноти та своєчасності збору загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття відповідно до Указу Президента

від 1 березня 2001 р. було затверджено нове положення про основні розділи Пенсійного фонду України, затверджене рішенням Пенсійного фонду України від 27.06.2002 р. у якому встановлено, що Пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, що здійснює управління фінансами пенсій, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України.» Він завершився у 2001 році прийняттям Верховною Радою України у першому читанні проектів законів про «загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «про недержавне пенсійне страхування» [37].

З липня 2002 року пенсії призначаються на основі персональних даних у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Як експеримент, використання персональних даних у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування для цілей страхових виплат, державної допомоги сім'ям з дітьми, державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям та житлових субсидій. Сьогодні неможливо подати розрахунок будь-яких виплат без даних реєстру застрахованих осіб державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування [37].

2003 рік ознаменувався такими подіями для Пенсійного фонду України: у другому читанні Верховна Рада України схвалила проект закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; Постанова Кабінету Міністрів; Закон про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування був прийнятий і набув чинності 1 січня 2004 р [37].

Фонд, створений за рахунок страхових внесків роботодавців, бюджету та інших ресурсів, і регулює створення накопичувального пенсійного фонду та його фінансування за рахунок видатків на договори страхування життя або одноразові суми для страхувальників, їх сімей та інших осіб [37].

З прийняттям українського Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» Україна практично перейшла до пенсійного страхування, запровадивши в Україні трирівневу пенсійну систему: солідарну, накопичувальну недержавну.

Перший етап - це система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка базується на принципах солідарності та субсидій, а виплата пенсій та надання соціальних послуг фінансується з пенсійного фонду.

Другий етап-система накопичення загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка базується на принципах накопичення активів застрахованих осіб у накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах.

Третій рівень-це система недержавного пенсійного забезпечення, яка має базуватися на принципах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами додаткових пенсій [37].

Зазначимо, що зміна всіх норм загальнообов'язкового державного пенсійного страхування здійснюється виключно шляхом внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Це означає, що цей закон встановив право бути законодавчо визначеним у роботі системи та наданні соціальних послуг. Важливим досягненням закону стало зняття ліміту на розмір пенсійних виплат, тобто. З 1 січня 2004 року розрахунок пенсій ґрунтується виключно на стажі роботи, заробітній платі та середній заробітній платі працівників в економіці України [37].

До кінця 2003 р. було здійснено ряд підготовчих заходів до імплементації Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»: на базі спеціалізованого державного підприємства Пенсійного фонду України було проведено навчання та створено методичний центр; було укладено угоду про співробітництво між Пенсійним фондом України та Федерацією профспілок України [37].

Через рік після прийняття закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» наказом Кабінету Міністрів України № 479 рийнято план заходів щодо створення накопичувальної системи обов'язкового пенсійного страхування на період 2004-2007 рр. [37].

Вирішальною подією стало прийняття постанови Кабінету Міністрів України «Про підвищення рівня пенсійного забезпечення громадян» № 1215, яка передбачала, що з 1 вересня 2004 року відповідно до пенсій, які отримують пенсіонери, якщо їх місячні суми з урахуванням надбавок збільшуються, додаткові пенсії, цільові грошові виплати, пенсії за спеціальні послуги, індексації та інші надбавки не досягають встановленої на 2004 рік для осіб, які втратили працездатність, встановлюються щомісячні державні пенсійні виплати, розмір встановлюється на суму, недостатню для даного терміну [42].

Слід звернути увагу на український закон «Про внесення змін до Закону України про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 2004 року № 2291, «згідно з яким мінімальна пенсія за віком для чоловіків становить 25 років, для жінок - 20 років страхового стажу встановлюється у вигляді доплат для осіб, які втратили працездатність, за кожен повний рік страхового стажу понад 25 років для чоловіків та 20 років для жінок пенсія за віком збільшується на 1% від мінімальної пенсії за віком, цей показник встановлено на рівні 332 грн.» [43].

Початок 2005 року ознаменувався Указом Президента України № 679 від 20 квітня 2005 р., яка передбачає, що діяльність Пенсійного фонду України є спрямованою та координованою Міністерством праці та соціальної політики України [48]. Наступним кроком стало затвердження розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2005 р. № 525 стосовно стратегії розвитку пенсійної системи, яка визначила можливості подальшого розвитку та реформування пенсійної системи, спрямована на забезпечення стабільності, зміцнення принципів страхування у системі, впровадження систем накопичення пенсій та подальший розвиток пенсійного страхування. З метою створення належних умов для запровадження системи накопичення загальнообов'язкового державного пенсійного страхування у деяких сферах була здійснена спроба створити автоматизовану систему Колективного фонду загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Експеримент так і залишився експериментом [70].

Наприкінці 2006 року Пенсійний фонд України очікував нових змін:

- функції щодо призначення і виплати пенсій з 11 різних структур передано органам Пенсійного фонду України, а саме: Міністерству оборони, Міністерству внутрішніх справ, Міністерству з надзвичайних ситуацій, Службі безпеки, Державній податковій адміністрації, Державному департаменту з питань виконання покарань та інші органи, які призначили пенсії відповідно до Закону України "Про пенсії осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб" (згідно з постановою Кабінету Міністрів України № 1522 від 2 листопада 2006 р.).

- передбачає передачу органам Пенсійного фонду України функцій призначення та виплати військових пенсій та щомісячного довічного утримання суддів (згідно із Законом України 489) [41].

На початку 2008 року пенсії були перераховані відповідно до Закону України про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування з використанням показників середньої заробітної плати працівників галузей економіки України у 2006 році, які використовуються для розрахунку пенсій, тобто вперше була проведена так звана модернізація пенсійних виплат. Перерахунок також було проведено у зв'язку зі зміною визначення визначення оцінки одного року страхового стажу в системі солідарності та збільшено на 1,35 [37].

Крім того, з квітня 2008 року мінімальна пенсія для всіх категорій пенсіонерів встановлюється на рівні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Розмір добових для однієї особи, а також окремо для осіб, які належать до основних соціально-демографічних груп населення, щороку підтверджується у законі про державний бюджет України на відповідний рік. Це означає, що відповідно до статті 46 Конституції України та преамбули Закону України «Про мінімальний прожитковий мінімум» було закладено правову основу для встановлення, затвердження та розгляду питання реалізації конституційної гарантії громадян на достатній рівень життя [37].

Паралельно зі збільшенням рівня пенсійних виплат покращилася якість послуг громадянам - у жовтні 2008 року почав працювати Контакт-центр Пенсійного фонду України, а в березні 2009 року було завершено запуск 500 додаткових інформаційних кіосків [37].

Одним із досягнень 2009 року стало запровадження спрощеної процедури добровільної участі громадян України, які працюють за кордоном, відповідно до Постанови Пенсійного фонду України №10-1 від 10 березня 2009 року.

У 2011 році Верховна Рада України прийняла:

- Закон України № 2464 «Про збір та нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», який набрав чинності з 1 січня 2011 року та повністю змінив систему нарахування та сплати страхових внесків. Новий закон визначає правові та організаційні принципи забезпечення збору та обчислення єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, умови та порядок його нарахування та сплати, а також повноваження органу, який здійснює збір та ведення обліку;

- Закон України № 3668 «Про заходи щодо законодавчої реформи пенсійної системи», який набрав чинності з 1 жовтня 2011 р. та спричинив докорінні зміни умов призначення пенсій (принаймні 15 років страхового стажу) та підвищення пенсійного віку для жінок. Крім того, він передбачав початок створення накопичувальної пенсійної схеми [38].

У 2012 році 1 жовтня було запущено онлайн-портал електронних послуг Пенсійного фонду України для покращення якості послуг громадянам шляхом впровадження технологій електронного уряду у соціальній сфері. Громадяни також приймаються та обслуговуються Пенсійним фондом України за принципом «єдиного вікна» [50].

В рамках «адміністративної реформи» у 2013 році було вирішено передачу функцій управління єдиним внеском на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до Міністерства [39].

Важливими подіями у 2014-2015 роках є:

- визначення основних завдань та заходів щодо подальшого реформування пенсійної системи України відповідно до Програми діяльності Кабінету Міністрів України;

- Зміни до Закону України «Про пенсійне страхування осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб», а саме: максимальний розмір пенсії, розрахований відповідно до % грошових виплат відповідно до Закону України № 1166 від 27 березня 2014 року;

- Стаття 164 Податкового кодексу України запровадила статтю, яка запроваджувала оподаткування пенсій, збільшила кількість осіб, які мали сплачувати податки на пенсії, тепер розмір пенсії оподатковується, якщо вона перевищує втричі мінімальну заробітну плату [37];

- зміни до Закону України «Про пенсійне страхування» № 1788 від 5 листопада 1991 р. з питання про визначення права на отримання пенсії за вислугу років та з урахуванням стажу роботи; тимчасово встановлено абсолютно новий механізм виплати пенсій особам у робочий час: на рівні 85%, за винятком певних категорій громадян [45];

- проект закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку із запровадженням колективної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та єдиних принципів нарахування пенсій» № 2767 від 30 квітня 2015 року був зареєстрований.

У 2016 році було запроваджено централізовану пенсійну систему. У деяких регіонах України майбутній пенсіонер, незалежно від місця реєстрації та проживання, може звернутися за призначенням пенсії до будь-якого територіального управління Пенсійного фонду України. Безперечними перевагами централізованої системи є:

«- скорочення часу обслуговування;

- відмова від великих паперових документів через впровадження електронних документів;

- надання послуг громадянам незалежно від місця реєстрації;

- можливість дистанційного обслуговування;
- автоматичний розрахунок оптимального виду та розміру пенсії;
- забезпечення надійного захисту даних» [2].

Є певні застереження щодо автоматичного розрахунку пенсій. Наприклад, з 1 січня 2016 року ст. 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» виключала можливість обчислення пенсії на підставі паперових довідок про заробітну плату, отриману громадянами під час працевлаштування до 1 липня 2000 р. Це викликало чимало невдоволення і категорично не було прийняте мешканцями, тому Закон України Про внесення змін до статті 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» щодо порядку визначення заробітної плати для нарахування пенсій» 29 березня, 2016 № 1043 повернув вищезгаданий варіант [37]. Нарешті, слід зазначити, що при визначенні методів реформування, розробці стратегічних рішень, більш зваженому підході до визначення їх змісту та з більшим ступенем передбачення наслідків таких рішень.

У 2017-2019 роках пенсійний фонд реформовано шляхом зміни його структури та впровадження нових підходів до організації його діяльності. У 2019 році була затверджена «Стратегія модернізації та розвитку Пенсійного фонду України до 2020 року» [50]. Стратегія спрямована на забезпечення європейських стандартів діяльності та надання послуг, зміцнення фінансової стабільності, підвищення прозорості пенсійного фонду та оптимізацію адміністративних витрат. Передбачається реалізація стратегії з урахуванням новітніх технологій, спільних сучасних стандартів якості послуг, ефективних організаційних та структурних рішень, впровадження та розвитку ринкових елементів інфраструктури послуг та механізму громадського нагляду [50].

Відповідно до стратегії, організацію роботи Пенсійного фонду України слід покращити у таких сферах:

- підвищення продуктивності та якості послуг пенсійного страхування;
- вдосконалення системи управління фінансами Пенсійного фонду України;

- впровадження у пенсійний фонд новітніх адміністративних технологій, зміцнення та оновлення його інформаційних джерел та технічної бази, підвищення ефективності системи управління, перехід на електронний документообіг;

- підвищення рівня довіри населення до органів пенсійного фонду [50].

Отже, Пенсійний фонд України за роки свого існування багато зробив для визначення принципів організації та функціонування. Структура створена як незалежна фінансово-банківська система, і сьогодні є центральним органом виконавчої влади, діяльністю якого керує та координує Кабінет Міністрів України. За час свого існування Пенсійний фонд України докорінно змінив свої функції та завдання від збору страхових внесків компаній та фізичних осіб до реалізації державної пенсійної політики та обліку осіб, які є загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

2.1. Нормативно-правове регулювання пенсійного забезпечення в Україні

На сьогодні правове регулювання пенсійного страхування здійснюється на основі понад 20 нормативно-правових актів, а саме законів України «Про пенсійне страхування», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; «Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», «Про пенсії за звільненням на військову службу та деяких інших осіб», «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій та статус Суддів», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про пенсії спеціальним службам України» та інші.

Умови, за яких призначення та перерахунок пенсій, передбачені законодавством України, можуть здійснюватися відповідно до: «Пенсійне страхування» 25 листопада 2005 р. № 22-1; «Про пенсії осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» затверджене рішенням Пенсійного фонду України від 30 січня 2007 р. № 3-1; Порядок подання документів для призначення та виплати щомісячних суддів на пенсії Пенсійним фондом України, затверджений рішенням Пенсійний фонд України від 25 січня 2008 р. № 3-1; Порядок призначення пенсій певним категоріям осіб, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2016 р. № 622 та інші.

Основними видами пенсійного страхування громадян Словенії є пенсії: по віку, по інвалідності, втраті годувальника, які призначаються на основі стажу роботи та заробітної плати [45]. За час існування України основним правовим документом, що регулював питання пенсійного страхування до 1

січня 2004 р., був Закон України «Про пенсійне страхування» від 5 листопада 1991 р. 1788-ХІІ.

Відповідно до преамбули Закону № 1788 держава на підставі ст. 46. Конституції України [18] гарантував право на матеріальне забезпечення всім непрацевдатним громадянам України за рахунок державних витрат шляхом надання трудових та соціальних пенсій. Це означає, що стаття 3 Закону № 1788 на додаток до звичайних робочих пенсій: по віку, по інвалідності, у разі втрати годувальника, за вислугу років передбачає соціальні пенсії. Умови призначення були викладені у розділі III ст. 93-96 та стосувалися безробітних громадян, які не мали права на трудову пенсію.

Закон № 1788 передбачав соціальне забезпечення для людей, які досягли пенсійного віку (жінки 55 та чоловіки 60). Крім того, Закон 1788 передбачав встановлення пенсій на рівні, сумірному з тривалістю життя, та здійснення річних розрахунків у зв'язку зі збільшенням мінімального споживчого бюджету [45]. Усі призначені пенсії не перевищували певної суми, тому призначення пенсій у більшості випадків не залежало від кількості вислуг років та розміру заробітної плати.

Головною умовою призначення професійних пенсій була умова факту суспільно корисної праці, на момент дії Закону № 1788 були випадки призначення трудових пенсій з наявним стажем роботи - 5 днів. Оскільки закон не має зворотної дії, відповідно до ст. 58 Конституції України [18], сьогодні деякі продовжують отримувати пенсії для безробітних пенсіонерів та людей з невеликим досвідом роботи.

1 січня 2004 р. реформа пенсійної системи України розпочалася з прийняттям українських законів про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та недержавне пенсійне страхування. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 червня 2003 р. 1058 - IV передбачає призначення, перерахування та виплату пенсій та надання соціальних послуг, які формуються за рахунок внесків на страхування роботодавців. Під час прийняття Закону № 1058, право на пенсію було

визначено для жінок віком 55 років та чоловіків 60 років з необхідним страховим стажем у 5 років [37]. З моменту прийняття до закону було внесено зміни на основі 80 законів України, а в чотирьох випадках окремі положення закону були визнані неконституційними відповідно до певних рішень Конституційного Суду [37].

Відповідно до Закону № 1058 на приблизний розмір будь-якої пенсії в Україні в системі солідарності сьогодні впливають три параметри: страховий стаж пенсіонера; співвідношення між його заробітною платою у кожному місяці страхування, що враховується при розрахунку пенсії та середньою заробітною платою в Україні за кожен із цих місяців; середня заробітна плата в країні за останні три роки до призначення пенсії [37].

Серед усіх видів пенсій найважливіше місце в системі, за кількісними показниками одержувачів пенсії, займає пенсія за віком: 9,1 млн осіб (76,5%), 1,4 млн осіб, які отримують пенсії по інвалідності (11,6%), 670 тисяч утриманців - у разі втрати годувальника (5,6%), 655 тисяч українців - за вислугу років (5,5%), для порівняння ми спостерігаємо 0,8% або тисячі громадян, які отримують довічне утримання судді на пенсії [2].

Пенсія за віком призначається з дня, наступного за днем досягнення пенсійного віку, якщо пенсійна претензія була подана не пізніше трьох місяців з дня досягнення пенсійного віку [37]. Заробітна плата для нарахування пенсій враховується за весь страховий стаж, починаючи з 1 липня 2000 року, згідно з даними, що містяться в системі особистого обліку. На прохання пенсіонера та після підтвердження довідки про заробітну плату первинні документи можуть враховувати заробітну плату усіх календарних місяців страхування поспіль до 30 червня 2000 року (незалежно від перерв) [37].

Механізм обчислення пенсії за віком визначений у ст. 27 Закону № 1058 [37]. Для розрахунку розміру пенсії за віком коефіцієнт стажу роботи (з якого сплачувалися страхові внески) кожної особи множиться на її у встановленому порядку заробіток для розрахунку пенсії. Це означає, що розмір пенсії за віком визначається за формулою:

$P = Z_p \times K_c$, де:

P – розмір пенсії (гривнях);

Z_p – заробітна плата застрахованої особи, у гривнях;

K_c – коефіцієнт страхового стажу застрахованої особи.

Підставою для призначення пенсії по інвалідності є виникнення загального захворювання (травма, дитяча хвороба), яке спричинило повну або часткову втрату працездатності. За ступенем інвалідності визначаються три групи інвалідності: I група, II група та III група. Група інвалідів, причина захворювання, час настання інвалідності та строк її встановлення визначаються медико -соціальною експертизою відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. 1317 «Питання охорони здоров'я та соціальної експертизи». Обов'язковою умовою призначення пенсій по інвалідності є наявність страхового стажу в залежності від віку на момент інвалідності або на день подання заяви про призначення пенсії. Наприклад: для інвалідів I групи до досягнення 59 -річного віку необхідно мати 10 років страхового стажу, для інвалідів II і III групи повинні мати 14 років страхування до досягнення 59 років [37]. Необхідно враховувати особливості призначення пенсії по інвалідності, щоб пенсія призначалася відповідно до групи інвалідності у таких розмірах: інвалідам I групи - 100 відсотків пенсії за віком; інваліди II. групи 90 відсотків пенсії за віком; інваліди III. групи - 50 відсотків пенсії за віком [37].

«При призначенні пенсії по втраті годувальника слід зазначити, що Закон № 1058 передбачає право на пенсію по втраті годувальника виключно для непрацездатних членів сім'ї померлого годувальника. Пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається у розмірі: для одного непрацездатного члена сім'ї - 50 відсотків пенсії за віком; для двох і більше членів сім'ї з інвалідністю - 100 відсотків пенсії за віком померлого годувальника, яка розподіляється між ними на рівні частки. Діти-сироти мають право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника залежно від розміру пенсії за віком» [37]. Усі члени сім'ї, які мають право на пенсію по втраті годувальника, мають право на одну спільну пенсію [37].

Закон № 1058, що визначає правову основу для розрахунку видів пенсійних виплат у системі, викладено основний розрахунок пенсії за віком, тоді як усі інші види пенсійних виплат обчислюються у похідному, обчисленому з пенсії за віком. Слід зазначити, що розмір пенсії кожної особи визначається індивідуально з урахуванням її страхового стажу та заробітку. Це означає, що особа, яка претендує на отримання пенсії за віком та інвалідністю, у разі отримання пенсії по втраті годувальника розрахунок пенсії залежить виключно від первинних компонентів померлого. Відповідно до українського законодавства, щоб отримати пенсію за віком, згідно зі змінами до закону № 1058 і чоловікам, і жінкам потрібно 27 років страхового стажу. Крім того, жінкам має бути не менше 59 років і 6 місяців і 60 років - чоловікам. Це означає, що з огляду на наданий соціальний захист пенсіонери можуть підвищувати ці необхідні умови за певних умов та з кожним оновленням законодавства.

2.2. Аналіз міжнародних пенсійних систем: здобутки та можливості їх врахування в Україні

Поняття «соціальна держава» або «держава соціальної злагоди» вживається в Західній Європі з кінця 1940 -х років. [12]. Найважливішою особливістю стану соціального забезпечення є високий рівень соціального захисту громадян та високий рівень соціального забезпечення. Досягти цього рівня можливо в будь-якій країні шляхом запровадження ефективної соціальної політики.

Реалізація соціальної політики охоплює велику кількість суб'єктів, діяльність яких визначається конкретними соціальними інтересами та здійснюється на основі відповідної правової бази. Якщо говорити про теми, то це державні органи, органи місцевого самоврядування, неурядові організації, громадські об'єднання. Тобто залежно від того, хто встановлює ці відносини та здійснює відповідну діяльність, існують різні види соціальної політики:

національна, регіональна, корпоративна. Основним суб'єктом соціальної політики в сучасному світі є держава, яка визначає її загальні принципи, стратегічні цілі, завдання, пріоритети, нормативно-правову базу та здійснює практичну роботу з її реалізації [15].

Стратегія соціальної політики - це план пріоритетних напрямів подолання соціальних проблем на кожному етапі. Перший крок - зосередитись на випадках приховування трудових відносин, забезпеченні реалізації права на працю особам, не здатним конкурувати на ринку праці, легалізації заробітної плати відносини з повним фондом оплати праці. Основними показниками ефективної соціальної політики є рівень добробуту населення, освіта та здоров'я населення, соціальна стабільність, конструктивні відносини соціальних груп [36].

Для аналізу сучасного рівня міжнародного соціального забезпечення необхідно розглянути зміни до пенсійного законодавства щодо реформування пенсійної системи окремих країн.

Розглянемо характеристики пенсій у Республіці Білорусь. Конституція Республіки Білорусь гарантує право на пенсію, гарантоване відповідно до положень Закону Республіки Білорусь «Про пенсії» та інших нормативних актів. Закон передбачає призначення пенсій за віком, по інвалідності та по втраті годувальника для спеціальних служб у республіці [19].

З 1 січня 2017 року відповідно до Указу Президента Білорусі «Про вдосконалення пенсійного страхування» № 137 передбачає поступове щорічне збільшення за 6 місяців пенсійного віку до досягнення чоловіками 63 років, жінками - 58 років; подібне збільшення (на 3 роки протягом 6 років) права на пільгові пенсії та пенсії за вислугу років; що відповідає загальноновизнаному поступовому збільшенню межі віку для проходження військової служби солдатами. Право на пенсію за віком, як правило, надається чоловікам зі стажем роботи не менше 25 років та жінкам зі стажем роботи не менше 20 років [29].

Необхідною умовою для реалізації права на пенсію за віком та довгострокову пенсію є стаж роботи зі сплатою обов'язкових страхових внесків

до бюджету Державного фонду позабюджетного соціального захисту населення Республіки Білорусь не менше 15 років. Періоди діяльності без сплати обов'язкових страхових внесків не включаються до страхового стажу [29].

Для призначення пенсій по віку батькам дітей-інвалідів багатодітним матерям, які народили п'ять і більше дітей, дітям-інвалідам, інвалідам війни, матерям солдатів, чия смерть пов'язана з військовими служба - не менше 5 років. Для реалізації права на пенсію по інвалідності або у разі втрати годувальника встановлено пільгові вимоги до стажу роботи інваліда або годувальника (включаючи стаж роботи зі сплатою страхових внесків на обов'язкове страхування) [29].

У 2015 році розрахунок трудової пенсії на момент призначення обчислюється із заробітку за останні 21 рік поспіль, але не більше, ніж з фактично наявних послуг. Щороку (починаючи з 2016 р.) термін обчислення доходу збільшується на 1 рік. При розрахунку пенсії враховується стаж роботи (до 45 років для чоловіків і 40 років для жінок) та заробітна плата до призначення пенсії (обмежена чотирикратною середньою заробітною платою по країні), а з 2016 року - п'ять разів середня заробітна плата в країні. Розмір пенсії по інвалідності в Республіці Білорусь залежить від групи інвалідності [29]. Таким чином, процедура призначення пенсій у Республіці Білорусь дуже схожа на практику їх нарахування в Україні.

Цікавий досвід інновацій у Вірменії. З 1 січня 2014 року уряд Вірменії запровадив другий рівень індивідуальних рахунків, який є обов'язковим для працівників, народжених 1 січня 1974 року або пізніше, та добровільним для тих, хто народився до 1974 року (після того, як працівник вирішив взяти участь у програмі, рішення не може бути скасовано). Реформа є частиною закону, прийнятого у 2010 році, який також запровадив у січні 2011 року третій рівень - добровільні індивідуальні рахунки, на додаток до першого рівня - державну пенсійну систему солідарності [22].

На думку уряду Вірменії, новий другий етап має прискорити економічний розвиток, забезпечити довгострокову фінансову автономію державної пенсійної

системи та збільшити відносно низький рівень пенсійних заощаджень у країні [21].

Основними параметрами другого етапу можна вважати так, що загальна сума внеску на індивідуальний рахунок становить 10% місячного заробітку працівника. Для працівників з доходом до 500 000 драмів (1 235,26 дол. США) уряд виплачує 5%, а працівники - 5%. Для працівників з доходом понад 500 000 драмів уряд вносить 25 000 драмів (62,76 дол. США), решту, до 10% місячного заробітку, оплачує працівник. Працівники можуть продовжувати сплачувати внески на індивідуальні рахунки після досягнення пенсійного віку, але держава припиняє сплачувати внески. Працівники, народжені до 1974 р., які добровільно приєдналися до другого рівня, виплачують 5% своєї місячної заробітної плати без державних внесків [22].

У березні 2014 року в країні існувало три компанії пенсійного фонду (дві з них отримали ліцензію). Учасники можуть обрати один із трьох пенсійних фондів з різним рівнем ризику:

- фонд з фіксованим доходом, без частки інвестицій в акціях загального інвестиційного портфеля;
- консервативний фонд, в межах 25% інвестицій в акції;
- збалансований фонд у межах 50% капітальних вкладень [21].

Центральний банк затвердить положення про спеціальні правила інвестування для кожного фонду. Співробітники, які не вирішують самі, потраплять до консервативного фонду з випадково обраною компанією з управління пенсійними фондами. Після досягнення пенсійного віку (63 роки) учасники можуть отримати одноразову виплату накопичених коштів або визначити певну суму платежу за певний період. Спосіб оплати залежить від кількості коштів, що зберігаються на кожному рахунку. Закон також гарантує, що учасники отримують принаймні загальну суму внесків (з урахуванням інфляції) мінус витрати на управління [21].

Крім другого рівня, пенсійна система Вірменії включає перший рівень (солідарну систему) та третій рівень (індивідуальні пенсійні рахунки).

Солідарна пенсійна система охоплює всіх зайнятих та самозайнятих осіб. Ставка внеску становить: від працівника – 3 % щомісячного чистого доходу, від роботодавця – 7 000 драмів (17,29 дол. США) на місяць додатково до суми, яка сплачується працівником. Для призначення пенсії особа має досягти 63 років та мати 25 років страхового стажу. Соціальна пенсійна допомога виплачується у віці 65 років працівникам, які мають страховий стаж менше 5 років [21]. Тим самим, пенсійна система Вірменії випереджає пенсійну систему України.

Звернемось до досвіду Республіки Казахстан. У Казахстані функціонує багаторівнева пенсійна система, що складається з базового, обов'язкового та добровільного рівнів. Перший рівень (базовий) – державна базова пенсійна виплата, введена з 2005 р., призначається усім громадянам, які виходять на пенсію незалежно від наявності трудового стажу та доходу. Другий рівень (обов'язковий) – солідарні пенсії, що виплачуються за рахунок коштів республіканського бюджету в залежності від трудового стажу, відпрацьованого станом на 1 січня 1998 р., і виплати з єдиного накопичувального пенсійного фонду за рахунок пенсійних накопичень, сформованих з 10 % обов'язкових пенсійних внесків. Третій рівень пенсійної системи – добровільний (виплати здійснюються за рахунок добровільних пенсійних внесків) [34].

За останні 16 років (1999 – 2015 рр.) мінімальний розмір пенсії підвищився майже в 8 разів (з 3 000 до 23 692 тенге), середній розмір пенсій в 9,4 разів (з 4 179 до 39 379 тенге), максимальний розмір пенсій в 8,4 рази (з 7 256 до 60 947 тенге) [34].

Існують певні умови на отримання виплат з Єдиного Накопичувального пенсійного фонду Республіки Казахстан, а саме: особи, які мають пенсійні накопичення в цьому фонді, за умови досягненні пенсійного віку – 58 років для жінок та 63 років для чоловіків; інваліди першої та другої груп, якщо інвалідність встановлена безстроково; чоловіки після досягнення 55 річного віку і жінки – 50 річного віку (при достатній кількості пенсійних накопичень для укладення договору пенсійного ануїтету); особи, які виїхали на постійне місце проживання за межі Республіки Казахстан, іноземці та особи без

громадянства. Виплати з накопичувального фонду здійснюються щомісячно, щоквартально або 1 раз на рік. Розраховується сума виплати з Єдиного Накопичувального пенсійного фонду від розміру мінімальної пенсії за віком, встановленої згідно з Законом про республіканський бюджет на відповідний фінансовий рік (для порівняння у 2016 р. – 774 720 тенге, що більше ніж мінімальний розмір пенсії на 92,13 % [34]).

Відповідно до чинного пенсійного законодавства Республіки Казахстан, громадянам надана додаткова можливість збільшити свої накопичення за рахунок добровільних пенсійних внесків, які в майбутньому стануть додатковим джерелом доходу пенсіонерів. Загалом добровільний рівень пенсійного забезпечення розрахований на особистій відповідальності громадян за пенсійне забезпечення (скільки вкладники за своєю ініціативою накопили добровільних внесків за себе або на третіх осіб стільки і є грошей).

За дорученням Глави держави Казахстану з 1 січня 2014 р. запроваджено перший етап модернізації пенсійної системи, що включає в себе:

- поетапне підвищення пенсійного віку жінок буде здійснюватися в період з 2018 по 2027 рр., протягом 10 років по 6 місяців щорічно.
- зміну порядку призначення базової пенсії в залежності від стажу та участі в пенсійній системі, виключно при досягненні громадянами загальновстановленого пенсійного віку (63 – для чоловіків, 58 / 63 – для жінок) [34].

Сьогодні всі пенсіонери, незалежно від їх трудового стажу, отримують однакову базову пенсію – 11 965 тенге. З 1 липня 2018 р. базова пенсія призначається в залежності від трудового стажу та стажу участі в пенсійній системі. Тобто, чим довше людина працює – тим більше у неї пенсія як накопичувальна, так і базова, яка виплачується за рахунок бюджетних коштів. При цьому, до стажу включатиметься стаж, набутий в солідарній системі (трудова стаж станом на 1 січня 1998 р.), а також періоди, за які сплачувалися пенсійні внески (фактичний стаж сплати пенсійних внесків). У разі, якщо у громадянина трудовий стаж становить менше 10 років або стаж зовсім

відсутній, то розмір базової пенсії дорівнює 50 % від величини прожиткового мінімуму (ПМ). За кожен рік понад 10 років розмір базової пенсії буде збільшуватися на 2 % і при 35 і більше років розмір базової пенсії складе 100 % ПМ (при стажі 20 років розмір базової пенсії становитиме 70 % ПМ, 30 років – 90 % ПМ) [34].

Головною ідеєю другого етапу модернізації пенсійної системи Республіки Казахстан є доповнення діючої накопичувальної системи з 1 січня 2018 р. новим умовно-накопичувальним компонентом, що формується за рахунок внесків роботодавців у розмірі 5 % від доходів працівників. Учасниками умовно-накопичувального компонента є працівники, на користь яких роботодавець за рахунок власних коштів має перераховувати 5 % – обов'язкові пенсійні внески роботодавців від розміру доходу працівника, прийнятого для обчислення. Пенсії з умовно-накопичувального компонента підлягатимуть щорічній індексації залежно від фінансових показників системи і результатів інвестиційної діяльності. Ці виплати будуть здійснюватися довічно, незалежно від того, скільки років людина після виходу на пенсію проживе [34].

На відміну від накопичувальної пенсійної системи, при якій на індивідуальних пенсійних рахунках накопичуються фактичні гроші, в умовно-накопичувальному компоненті на умовних рахунках фіксуються – умовні пенсійні зобов'язання. Враховуючи те, що внески сплачуються за рахунок коштів роботодавця, на них не поширюватиметься право власності працівників і їх успадкування, а також державна гарантія за збереження внесків з урахуванням рівня інфляції [34].

Таким чином, поряд із наявністю позитивних результатів реформи пенсійної системи в Республіці Казахстан можна відзначити існування такого негативного аспекту як відсутність гарантій збереження коштів громадян, та їх відповідного інвестування.

Особливий інтерес становить досвід країн Балтії. Так, наприклад, у Латвії з липня 2001 р. діє три рівні пенсійної системи:

- I рівень – схема обов'язкового державного пенсійного страхування,

яка охоплює всіх платників внесків соціального страхування. Сплачені внески використовуються для виплати пенсії по старості нинішньому поколінню пенсіонерів;

– II рівень – схема державної накопичувальної пенсійної системи, яка дозволяє її учасникам за посередництвом обраних ними компаній з управлінням коштами (активами) вкладати сплачені страхові внески у фінансовий ринок і накопичувати їх для виплати пенсії;

– III рівень – схема приватного добровільного страхування, яка забезпечує можливість кожному індивідуально за своїм вибором здійснювати додаткові накопичення до своєї пенсії в приватних (недержавних) пенсійних фондах [10].

Головний принцип дії системи Латвії: чим більше соціальних внесків сплачується сьогодні, то більшою пенсія буде завтра. Законодавчі зміни у сфері пенсійного забезпечення стосуються пенсійного віку та необхідного страхового стажу при призначенні пенсій по старості (I рівень). Так, право на пенсію за віком мають особи, які проживають на території Латвії, при досягненні встановленого законодавством пенсійного віку і наявності певного страхового стажу, протягом якого сплачувалися страхові внески. Залежить розмір пенсії від тривалості страхового стажу [10].

Починаючи з 1 січня 2014 р. пенсійний вік щороку підвищується на три місяці до 1 січня 2025 р., тобто до досягнення повного пенсійного віку – 65 років. Також із 2014 р. підвищується пенсійний вік при призначенні пенсії по старості на пільгових умовах. При цьому, необхідний страховий стаж повинен бути не менше 15 років. Також можна призначити пенсію достроково – за 2 роки до досягнення встановленого законом віку, якщо страховий стаж не менше 30 років. При виплаті такої пенсії до досягнення повного пенсійного віку встановлені обмеження:

– непрацюючим особам, яким призначена дострокова пенсія за віком, пенсія виплачується в розмірі 50 % від призначеного розміру;

– особам, яким призначена дострокова пенсія за віком, у період, коли

вони набувають статусу соціально застрахованої особи (працюючі або самозайняті пенсіонери), виплата такої пенсії не здійснюється. Крім того, після призначення дострокової пенсії за віком обмежується право на отримання інших соціальних послуг, а саме: отримання допомоги з безробіття та пенсії по інвалідності, а також знижується розмір виплачуваного страхового відшкодування [10].

Функціонування пенсійної системи Естонії. Сьогодні в Естонії право на пенсію по старості має особа, яка досягла 63-річного віку, за наявності стажу не менше 15 років. Естонська пенсійна система складається з трьох рівнів:

- I рівень – державна пенсія;
- II рівень – обов'язкова накопичувальна пенсія;
- III ступінь – додаткова накопичувальна пенсія [33].

З 2004 р. в Естонії запроваджено II рівень пенсійної системи, який засновано на попередньому фінансуванні. Кожна працююча людина самостійно накопичує свою пенсію, сплачуючи зі своєї бруто-зарплати 2 % до пенсійного фонду. Держава додає до цього 4 % за рахунок 33-відсоткового соціального податку, що нараховується із зарплати працівника. Приклад: якщо бруто-зарплата працівника дорівнює 1000 євро в місяць, то приєднавшись до накопичувальної пенсії, він вносить на пенсійний рахунок 2 % або 20 євро в місяць. Держава додає до цього ще 4 %, тобто 40 євро, отже, на пенсійний рахунок працівника надходить 60 євро на місяць [67].

Якщо працівник не приєднався до накопичувальної пенсії, із його заробітної плати обчислюється 33-відсотковий соціальний податок, 13 % спрямовується на медичне страхування, а 20 % – на державну пенсію, яка відразу виплачується нинішнім пенсіонерам. Якщо людина приєдналася до II рівня, то 4 %, які йшли на державну пенсію, спрямовуються персонально на забезпечення майбутнього цього конкретного працівника, і ця частина в якості державної пенсії не виплачується. Приєднання до II рівня обов'язково для всіх, хто народився починаючи з 1983 р. Право і обов'язок сплачувати внески за II рівень виникають у людини з 1 січня року, наступного за роком досягнення нею

18 – річчя. Виплати з II рівня починаються в тому випадку, якщо працівник у період роботи сплачував внески до цієї системи і досяг віку виходу на пенсію по старості [67].

Початок отримання виплат з накопичувальної пенсії не залежить від отримання державної пенсії по старості. Людина може вибрати, чи виходити одночасно на державну пенсію по старості і на обов'язкову накопичувальну пенсію. В той же час особа може спочатку вийти на державну пенсію по старості, відклавши вихід на обов'язкову накопичувальну пенсію, або навпаки. Виплати здійснює страхове товариство на підставі пенсійного договору. Якщо накопичених грошей для цього недостатньо, можлива одноразова виплата всієї суми [67].

Відповідно до закону про прибутковий податок, неоподатковуваний дохід по державній пенсії дорівнює 2640 євро в рік або 220 євро в місяць. Отже, та частина пенсії, що перевищує 220 євро в місяць, підлягає оподаткуванню. У той же час як працюючий, так і непрацюючий пенсіонер має право і на загальний неоподатковуваний дохід, який дорівнює 1848 євро в рік або 154 євро на місяць. Таким чином, пенсіонер може отримувати виплати з I та II рівнів без оподаткування до суми 374 євро в місяць. Та частина виплат з I та II рівнів, яка перевищує 374 євро в місяць, оподатковується [33].

Що стосується практики розвитку пенсійної системи у Польщі, то ця країна у 1999 р. запровадила нову пенсійну систему, яка складається з першого рівня – програми з номінально фіксованими внесками, обов'язкового другого рівня індивідуальних рахунків та добровільного третього рівня пенсійних ощадних рахунків. З травня 2011 р., було створено нові субрахунки першого рівня, що фінансуються за рахунок внесків, які раніше спрямовувалися до другого рівня. Особи, які беруть участь у другому рівні, здійснюють внески у розмірі 6,84 % до програми з номінально фіксованими внесками та 2,92 % на індивідуальні рахунки. Роботодавці здійснюють внесок додатково у розмірі 9,76 % тільки до програми з номінально фіксованими внесками. Особи, які припиняють участь у другому рівні, здійснюють внесок у повному обсязі у

розмірі 9,76 % до програми з номінально фіксованими внесками [24].

1 лютого 2014 р. набрав чинності новий закон про пенсійну реформу, відповідно до якого обов'язковий другий рівень індивідуальних рахунків стає добровільним для всіх нових учасників трудової діяльності. Цей Закон дозволив діючим учасникам відмовитися від другого рівня та перерахувати кошти на рахунках до державного першого рівня – програми з номінально фіксованими внесками. Також, відповідно до цього Закону, інвестиції у державних облігаціях, які були у розпорядженні відкритих пенсійних фондів другого рівня передаються до першого рівня, який перебуває у віданні Державної установи соціального страхування Польщі. За даними уряду, внесені зміни гарантують працівникам стабільний дохід після виходу на пенсію і мають скоротити державний борг країни [24].

Згідно з реформою пенсійний вік у Польщі для чоловіків становив 65 років і 4 місяці (поступове збільшення до 67 років до 2020 р.) та 60 років і 4 місяці – для жінок (поступове збільшення до 67 років до 2040 р.). Слід зазначити, що 16 листопада 2016 р. Польський сейм проголосував за зниження пенсійного віку з 67 до 65 років для чоловіків та 60 років для жінок [27].

Стосовно нововведень в окремих країнах Південної Європи, наприклад, Іспанії. 23 грудня 2013 р. в Іспанії набув чинності новий закон, що закріпив поняття «коефіцієнт стійкості», який прив'язує початковий розмір пенсії до змін в очікуваній тривалості життя та змінює порядок індексації державних пенсій. Ці два заходи базуються на висновках, викладених у доповіді Експертного комітету у червні 2013 р. Поняття «коефіцієнт стійкості» було запропоновано раніше у 2011 р. під час реформи солідарної пенсійної системи, яка в умовах того, що уряд називає інтенсивною економічною кризою, мала на меті вирішити зростаючий дефіцит пенсійної системи країни, який виник в результаті швидкого старіння населення, завершення трудової діяльності покоління «бемі-буму» та збільшення тривалості життя. За даними уряду, ці заходи дозволять державній пенсійній системі забезпечити баланс між внесками та виплатами у короткостроковій та довгостроковій перспективі [23].

Основні положення закону включали поступове збільшення пенсійного віку з 65 до 67 років та збільшення кількості років сплати страхових внесків, необхідних для отримання повної пенсії, з 15 до 25 років. Проте закон 2011 р. не передбачав конкретних характеристик коефіцієнта стійкості. Починаючи з 2019 р., коефіцієнт стійкості ґрунтується на очікуваній тривалості життя після досягнення пенсійного віку протягом 5 років. Цей коефіцієнт буде застосовуватись тільки один раз при призначенні пенсій та має переглядатися кожні 5 років. Аналітики дійшли висновку, що в результаті розмір початкових пенсій може скоротитись на 5 %, у середньому, за кожні 10 років [23].

Крім того, новим законом запроваджено новий метод індексації, в якому пенсії скориговані на основі співвідношення доходів системи соціального забезпечення (тобто, внесків) – до витрат (тобто, виплати пенсій) за останні 5 років та прогнозу на наступні 5 років (кожного січня наступного року, починаючи з 2014 р.). Закон також встановив мінімальні та максимальні рівні коригування. За оцінками Національного інституту соціального страхування, новий метод коригування має надати змогу заощадити 33 млрд. євро (45,5 млрд. доларів США) до 2022 р. На початок 2014 р. пенсії були збільшені на 0,25 %. Раніше пенсійні виплати коригувались щорічно в залежності від зміни індексу споживчих цін [23].

Звернемось до досвіду Франції. 18 грудня 2013 р. Національна Асамблея Франції «затвердила державну пенсійну реформу, яка поступово збільшує ставки внесків та необхідну кількість років сплати страхових внесків для призначення пенсії. За прогнозами уряду, ці заходи допоможуть зберегти стабільність системи, оскільки без таких змін дефіцит пенсійної системи збільшиться з 14 млрд. євро (19 млрд. дол. США) удвічі до 2040 р.» [31].

Однією з основних причин дефіциту пенсійної системи у Франції є старіння населення. Коефіцієнт демографічного навантаження (кількість працівників на одного пенсіонера), як очікується, знизиться до 1,4:1 у 2040 р. (у 2011 р. було 1,7:1). Водночас, очікувана тривалість життя для чоловіків і жінок, згідно з прогнозами, збільшиться на 4 роки (з 84,4 років для жінок та 77,5 – для

чоловіків у 2010 р.) [25].

Заходи, які прийняті з метою реформування, мають допомогти скоротити дефіцит державної пенсійної системи та направлені на наступні позиції:

- розміри внесків для працівників і роботодавців поступово будуть збільшуватись у період до 2017 р. (у 2014 р. – на 0,15 %). Раніше ставки внесків становили 6,75 % для працівників та 8,4 % – для роботодавців;

- необхідна кількість років сплати страхових внесків поступово зростатиме з 41,5 до 43 років у період з 2020 по 2035 рр. (Законом 2003 р. передбачалося поступове збільшення кількості років сплати страхових внесків з 40 до 41,5 до 2020 р.);

- пенсіонери, які отримують допомогу у розмірі 10 % за трьох або більше дітей, зобов'язані сплачувати податки, з 2014 р., за виплати, отримані у 2013 р. Раніше ця допомога була звільнена від оподаткування;

- починаючи з 2014 р., більшість пенсій мають індексуватися залежно від зміни прожиткового мінімуму у жовтні кожного року. Мінімальна пенсія має коригуватися два рази на рік – у квітні та жовтні. Досі коригування пенсійних виплат проводилась раз на рік – у квітні [25].

Крім того, реформа передбачає створення системи балів для працівників, які зазнають впливу одного з десяти «важких» факторів, визначених у трудовому кодексі (наприклад, екстремальні температури, механічні вібрації, одноманітна робота або робота у нічну зміну). З січня 2015 р. працівники, які працюють під впливом кожного з факторів, заробляють бали (2 бали для працівників віком від 59 років і старше), які можуть бути використані для професійної підготовки з метою переходу на менш важку роботу та оплати повного робочого дня в період переходу на неповний робочий день наприкінці трудової діяльності. Працівники віком 55 років і старше можуть перенести ці бали до сплачених страхових внесків для того, щоб вийти на пенсію раніше, починаючи з 58 років [25].

Також особливості пенсійної реформи у Франції передбачають:

- зміну правил зарахування сплачених страхових внесків (стосується

таких періодів, як декретна відпустка, професійна підготовка, безробіття, навчання та неповна зайнятість);

– спрощення доступу до інформації. Починаючи з 2016 р. кожна застрахована особа має єдиний електронний рахунок, який відобразатиме всю інформацію щодо пенсії, а саме: історію сплати страхових внесків та прогнозовані пенсійні виплати за різними програмами (солідарна пенсійна система та обов'язкові додаткові професійні пенсії);

– створення нового комітету для оцінки пенсійної системи. Комітет складається з чотирьох експертів із пенсійних питань, який здійснює постійний контроль за системою та у разі виявлення проблем має запропонувати коригуючі заходи [25].

Пенсійна система Республіки Македонія. Македонія, була однією з останніх країн Східної Європи, яка перебудувала свою пенсійну систему у 2005 р. Дотримуючись моделі, рекомендованої і підтримуваної Світовим Банком у багатьох країнах цього регіону, Македонія запровадила у себе трирівневу пенсійну систему. Структура пенсійної системи Республіки Македонія становить:

- солідарну систему пенсійного страхування;
- обов'язкову накопичувальну пенсійну систему;
- добровільну накопичувальну пенсійну систему [32].

Перший рівень – це солідарна система пенсійного страхування, в рамках якої виплачується пенсія за віком, по інвалідності та по втраті годувальника, а також мінімальна державна пенсія. Учасниками першого рівня є усі наймані працівники та інші бенефіціари, яких стосується пенсійна схема, включаючи самозайнятих і сільськогосподарських працівників. Пенсія за віком призначається при досягненні 64 років чоловіками або 62 років жінками за наявності не менше 15 років трудового стажу. Сукупний тариф страхових внесків складає 21,2 %. Якщо працівник стає учасником другого рівня, з цієї суми внесків 7,42 % спрямовуються з фонду першого рівня до другого рівня. Якщо особа не виконує ці умови, вона втрачає право на участь у системі

пенсійного страхування. У солідарній системі існує постійний дефіцит коштів, який покривається за рахунок субвенцій з державного бюджету [32].

Другий рівень – це обов’язкова система пенсійних заощаджень з капіталізацією, яка була впроваджена з 1 січня 2006 р. Ця система пенсійного страхування дає право учасникам отримувати пенсію за віком. Учасниками обов’язкової накопичувальної пенсійної системи є особи, які почали працювати після 1 січня 2003 р., тобто, представники молодшого покоління [32].

Крім участі у новій обов’язковій накопичувальній пенсійній системі, її учасники, а також інші особи, що не є учасниками першого і другого рівнів, мають також право брати участь у добровільній накопичувальній пенсійній системі. На цьому рівні розмір внесків є необмеженим. Учасники, що сплачують внески до третього рівня, можуть вийти на пенсію на 10 років раніше до досягнення загальноствановленого пенсійного віку (чоловіки – у 54 роки, а жінки у 52 роки). На цьому рівні є також можливість впроваджувати професійні пенсійні схеми [32].

Добровільна накопичувальна пенсійна система була впроваджена у Македонії у 2008 р. Наразі у країні працюють лише два пенсійні провайдери: компанія KB First Pension Company і пенсійний фонд NLB Nov Penziski Fond, що отримав нагороду IPE як найкращий Пенсійний фонд Центральної і Східної Європи 2014 р. KB First Pension Company управляє пенсійними активами від імені 200 тисяч учасників. Загальна вартість активів становить близько 277 млн євро. За час від початку інвестиційної діяльності фонду в 2006 р. його номінальний інвестиційний дохід складає 5,59 % [32].

Пенсійна реформа в Республіці Македонія, започаткована 10 років тому, вважається успішною, однак пенсійні фонди ведуть постійний діалог з урядом, пропонуючи заходи щодо вдосконалення роботи пенсійної системи. Як і в інших країнах, де проведено реформу пенсійної системи, одним із пріоритетних завдань пенсійних фондів є диверсифікація (поширення фінансової діяльності на нові сфери) напрямків інвестування пенсійних активів. За показниками роботи пенсійного фонду, хоча система працює наразі на етапі накопичення, і

значних виплат до 2030 р. не передбачається, предметом обговорення та вдосконалення уже сьогодні є механізм і порядок пенсійних виплат учасникам. Згідно з чинним законодавством Республіки Македонія особи, які досягли пенсійного віку, самі обирають найкращий для них варіант: виплату коштів, накопичених на їх рахунку, ануїтет або певну комбінацію цих двох варіантів. Однак зараз пенсійний і страховий регулятори спільно працюють над вдосконаленням нормативної бази регулювання ринку страхування пенсій, який наразі є дуже обмеженим [32].

Таким чином, аналіз різних пенсійних систем дає змогу зазначити, що необхідність змін цих систем була продиктована великою кількістю чинників різного ступеню впливу – старіння населення, демографічні проблеми, економічні та політичні негаразди.

Важливо відмітити, що в основу побудови пенсійної системи сучасної держави має бути покладено принцип справедливості. «Сьогодні суспільне усвідомлення цінності людського життя, необхідності сталого розвитку, оцінки людського капіталу, важливості повноцінного та гармонійного розвитку кожної особистості, її фізичних, моральних і духовних здібностей, а також необхідності створення умов для самореалізації людського потенціалу вимагають від органів публічної влади об'єктивного та своєчасного визначення основних стратегічних напрямів і пріоритетів соціального розвитку України» [31]. Підвищення якості життєдіяльності населення є нагальною потребою сучасної України.

Дослідження дозволяє зробити висновок, що сьогодні ключовим завданням для України у цій сфері є забезпечення чіткого визначення моделі пенсійної системи, необхідної економічної бази для її розвитку. Крім того, необхідним є подолання популістського, декларативного характеру дій органів публічної влади з питань пенсійного забезпечення. Особливо це стосується спекулювання цим питанням під час виборчих кампаній. Успішність пенсійної реформи є вагомим кроком на шляху наближення України до європейських стандартів стабільного соціального розвитку.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

3.1. Особливості пенсійної реформи в Україні

Пенсійна система України потребує термінового фундаментального реформування. З метою вдосконалення соціальної політики має бути розроблено певний план пріоритетних напрямів подолання соціальних проблем на кожному визначеному етапі.

Перш за все, необхідно зосередити увагу на ліквідації «тіньової» зайнятості (випадків приховування трудових відносин), гарантуванні реалізації права на працю особам, що не мають змоги бути конкурентними на ринку праці (інвалідам), легалізації заробітної плати (офіційно оформлені трудові відносини з нарахованою заробітною платою в повному обсязі, з якої сплачені відповідні внески).

Оскільки за результатами реформування згідно із ст. 12 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкового державне соціальне страхування» завдання Державної фіскальної служби є забезпечення адміністрування єдиного внеску шляхом його збору, ведення обліку надходжень від його сплати та здійснення контролю за сплатою єдиного внеску [39].

Зокрема, «Державна податкова служба відповідно до своїх завдань спільно з Пенсійним фондом України: аналізує та прогнозує надходження коштів від сплати єдиного внеску; забезпечує збір та облік доходів від сплати єдиного внеску; здійснює контроль за дотриманням законодавства щодо збору та нарахування єдиного внеску, правильністю розрахунку, розрахунком, повнотою та своєчасністю сплати єдиного внеску; та виконує інші завдання, пов'язані з організацією надходжень від єдиних внесків» [39].

В аналізі Закону № 2464 можна констатувати, що пенсійний фонд позбавлений права контролювати правильність нарахування, обчислення,

повноти та своєчасності сплати єдиного внеску, що є основним видом його доходу та джерелом фінансування пенсії система солідарності.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку показників сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування для інформування Кабінету Міністрів України» від 9 червня 2011 р. № 644 «наведено перелік показників сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування для інформування Кабінету Міністрів України. Зокрема, передбачено, що Державна фіскальна служба щоквартально надає Кабінету Міністрів України, Міністру соціальної політики, Пенсійному фонду України інформацію про сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до 20 числа другого місяця, що настає за звітним періодом» [39].

Відповідно до зведеної інформації про заборгованість по єдиному внеску, що надається щоквартально, на 1 січня 2016 року вона становила - 7,2 млрд грн, на 1 січня 2017 - 8,0 млрд грн, на 1 січня 2016 2018 - 8,6 млрд грн, з 1 Січень 2019 р. - 15,2 млрд грн [2]. «Заборгованість з єдиного внеску за період з 1 січня 2016 року по 1 січня 2019 року зросла на 8,1 млрд грн. або більше 2 разів. Слід також зазначити, що заборгованість зі сплати єдиного внеску становить 15,2 млрд. Грн. у 2018 році він становив 41,2% дефіциту бюджету Пенсійного фонду України у 2018 році» [2].

Аналіз підтверджує недоліки попередніх років реформування зі сплати єдиного внеску. З метою недопущення збільшення заборгованості зі сплати єдиного внеску в подальшому, розширення функцій контролю Державної фіскальної служби і Пенсійного фонду України та використання потенціалу щодо надходження коштів від сплати єдиного соціального внеску, необхідно внести зміни до діючих нормативно-правових актів: в частині як оприлюднення боржників та обмеження їх правоздатності, так і у відповідальності за нанесену шкоду економічній ситуації в країні.

Аналіз норм Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668 та

офіційних даних у цій сфері дає змогу зазначити, що сутнісні зміни, які відбулись після його впровадження не вирішують питання соціально-економічного призначення, оскільки сьогодні призначення пенсії за віком це просто часткова компенсація особам, які втратили заробіток через припинення своєї трудової діяльності [38].

Реформування пенсійної системи в Україні відбувається переважно шляхом збільшення пенсійного віку для жінок, при цьому за основу взято фактор – що нижча межа пенсійного віку забезпечує меншу тривалість стажу роботи і як наслідок істотно нижчий розмір пенсії, зумовлюючи більший ризик бідності жінок у старості. Такий підхід несе у собі серйозні соціальні та економічні ризики. Аналіз кількості одержувачів пенсій у контексті гендерного розподілу свідчить про досить цікаві факти. Для порівняння оцінимо період із 1 жовтня 2011 р. відповідно до Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668, який передбачає збільшення пенсійного віку для жінок до 60 років по 1 жовтня 2020 р. І хоча пенсійний вік чоловіків не змінюється аналіз свідчить про стрімке зменшення кількості пенсіонерів, як чоловіків так і жінок. Більшість пенсіонерів на початку періоду дослідження і в його кінці становлять жінки 7,527 млн. осіб проти 4,432 млн. чоловіків не зважаючи на те що чисельність жінок меншає стрімкіше [66].

За оцінками експертів Аналітично-дорадчого центру Блакитної стрічки ООН в Україні «не існує жодних об'єктивних фізіологічних, економічних чи соціальних підстав для утримання нижчої межі пенсійного віку для жінок. Нині середній розмір пенсій жінок становить лише 67 % пенсії чоловіків, тоді як співвідношення розмірів заробітної плати жінок і чоловіків становить 75 %» [55]. Фахівці ООН дотримуються позиції, що в умовах ринкової економіки диференціація пенсійного віку за ознакою статі є дискримінаційною, оскільки рівень життя залежить насамперед від професійної кар'єри і періоду трудової діяльності. Наявність зазначених проблем підтверджує необхідність перегляду та оновлення підходів до регулювання відносин у сфері пенсійного

забезпечення.

3.2. Діяльність Головного управління Пенсійного фонду України Дніпропетровщини

Пенсійним фондом України здійснюється робота щодо нормативного врегулювання функціональних процесів, по оптимізації структури органів Пенсійного фонду України та реорганізації територіальних управлінь. На виконання постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання функціонування органів Пенсійного фонду України» від 8 листопада 2017 р. № 821 у 2018 р. було завершено процеси централізації в Головному управлінні Фонду Дніпропетровщини. На сучасному етапі здійснюється реорганізація територіальних органів Фонду шляхом приєднання управлінь в районах, містах, районах у містах, а також об'єднаних управлінь до Головного управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області.

Розглянемо детальніше реформування, що відбувається. До реорганізації основні завдання в Дніпропетровській області окрім Головного управління здійснювались 15 об'єднаними управліннями: Центральне об'єднане в м. Дніпрі, Лівобережне об'єднане в м. Дніпрі, Правобережне об'єднане в м. Дніпрі, Дніпровське приміське, Об'єднане управління в м. Кам'янському, Криворізьке південному об'єднане, Криворізьке центральне об'єднане, Криворізькому північному об'єднане, Васильківське об'єднане, Нікопольське об'єднане, Новомосковське об'єднане, Павлоградське об'єднане, Першотравенське об'єднане, П'ятихатське об'єднане та Царичанське об'єднане відповідно до Положення про управління Пенсійного фонду України в районах, містах, районах у містах, а також про об'єднані управління затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України від 22 грудня 2014 р. № 28-2 [35].

Сьогодні виконання основних завдань здійснюється Головним управлінням в Дніпропетровській області, що підпорядковується Пенсійному

фонду та утворює територіальну систему органу, відповідно до Положення про Пенсійний фонд України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 липня 2017 р. № 280 [35].

До реформування штатна чисельність становила: у Головному управлінні – 336 штатних одиниць та 1797 штатних одиниць в 15 об'єднаних управліннях. Станом на 1 січня 2019 р. загальна штатна чисельність працівників Головного управління становила 1882 штатні одиниці, що менше на 251 штатну одиницю. Проте, фактично працює 1662 особи, із яких на віддалених робочих місцях – 1574. Вакантних посад по області складає – 220. Укомплектованість кадрами становить 88 % [1]. Тобто із зміною структури вакантними залишились майже 10 %. І це при загальній кількості зменшення штатних одиниць. Тобто проблема укомплектування кваліфікованими кадрами не вирішена.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» система солідарності базується на принципах солідарності у виплаті пенсій та соціальних послуг за рахунок коштів пенсійного фонду на умовах та в порядку, встановлених в цьому законі [37]. Бюджет пенсійного фонду складається з доходів та видатків. Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» Бюджет Пенсійного фонду - план створення та використання цільового страхового фонду, утвореного за рахунок страхових внесків до системи солідарності та надходжень з інших джерел, передбачених цим законом. Перша частина ст. 72 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначено джерела формування пенсійного фонду:

«1) надходження від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, спрямованого на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, у розмірах, визначених законодавством, за винятком частини страхових внесків, спрямованих на систему накопичувального пенсійного страхування;

2) інвестиційний дохід, отриманий від вкладення резерву коштів для покриття бюджетного дефіциту пенсійного фонду в майбутніх періодах;

3) кошти з державного бюджету та цільові фонди, що передаються до пенсійного фонду у випадках, передбачених цим Законом;

4) суми від фінансових санкцій та штрафів, які застосовуються до юридичних та фізичних осіб відповідно до цього Закону та інших законів через порушення встановленого порядку нарахування та сплати страхових внесків та використання активів пенсійного фонду, а також розміри адміністративних стягнень, накладених на посадових осіб та громадян за ці порушення;

5) благодійні внески юридичних та фізичних осіб;

6) добровільні внески;

7) інші надходження відповідно до законодавства» [37].

Правові та організаційні принципи забезпечення збору та обчислення єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, умови та порядок його нарахування та сплати та повноваження органу збору та ведення обліку визначаються Законом України «Про збір та обчислення єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Відповідно до Бюджетного кодексу України, видатки з державного бюджету України включають, зокрема, видатки на компенсацію дефіциту Пенсійного фонду України для фінансування пенсійних виплат у системі солідарності загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [37].

Аналізуючи показники зазначимо, що протягом 2018 р. «до бюджету Головного управління Пенсійного фонду України у Дніпропетровській області з усіх джерел фінансування надійшло 34 млрд 258,9 млн. грн. і в порівнянні з 2017 р. сума надходжень зросла на 7 млрд. 597,2 млн. грн.»[1]. «У загальній сумі надходжень сума частини єдиного внеску до Пенсійного фонду за даними, наданими Головним управлінням Державної фіскальної служби у Дніпропетровській області становили 11 млрд 722,0 млн грн, що у порівнянні з 2017 р. більше на 1 млрд 440,5 млн грн.» [1].

На фінансування пенсійних виплат із загального фонду Державного бюджету України надійшло 11 млрд. 149,5 млн. грн. Надійшло коштів за перерозподілом частини єдиного внеску, розподіленої на загальнообов'язкове

державне пенсійне страхування 23 млрд 3,2 млн. грн. [1]. У порівнянні з 2017 р. спостерігається тенденція до зростання надходження власних коштів та зростають надходження з Державного бюджету.

Аналіз документів Пенсійного фонду України у Дніпропетровській області показав, що упродовж 2016 – 2018 рр. бюджет Пенсійного фонду України затверджувався та виконувався зі значним дефіцитом, що покривався за рахунок коштів Державного бюджету, передбачених бюджетною програмою «Фінансове забезпечення виплат, призначених за пенсійними програмами, та дефіциту коштів Пенсійного фонду» [2].

Якщо розглядати проблему взагалі, аналізуючи бюджет Пенсійного фонду України слід зазначити, що дефіцит в 2016 р. становив 83,3 млрд. грн. (з урахуванням повернутих позик, отриманих у попередніх бюджетних періодах на суму 2,4 млрд. грн.), або 12,2 % видатків Державного бюджету України та 32,9 % видатків Пенсійного фонду України, у 2017 р. дефіцит бюджету Пенсійного фонду становив 56,1 млрд. грн., або 7,6 % від обсягу видатків Державного бюджету України та 19,2 % від видатків Пенсійного фонду України, у 2018 р. дефіцит бюджету Пенсійного фонду становив 36,9 млрд. грн., або 3,7 % від обсягу видатків Державного бюджету України та 10,3 % від видатків Пенсійного фонду України, у 2018 р. Попри те, що дефіцит бюджету має сталу тенденцію до зменшення його обсяг значно зріс у порівнянні 2016 р. з 2015 р. У 2016 р. дефіцит бюджету Пенсійного фонду становив 31,8 млрд. грн., а в 2017 році зріс майже в 2,6 рази [2].

Значне зростання дефіциту бюджету Пенсійного фонду України у 2016 р. значною мірою пов'язане із прийняттям Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році», що набув чинності з 1 січня 2016 р., яким внесенні зміни до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» в частині запровадження єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в розмірі 22 % для усіх платників єдиного внеску (далі –

ЄСВ) (з окремими виключеннями, які стосуються праці осіб з інвалідністю), відміни диференційованих ставок ЄСВ залежно від класу професійного ризику виробництва (від 36,76 % до 49,7 %) та виключення працівників зі складу платників єдиного внеску [2].

Очевидно прийняття цього Закону було зумовлено необхідністю збільшення надходжень до бюджету для забезпечення його збалансованості, а реалізація норм дозволить збільшити безпосереднє надходження податків і зборів до бюджету, забезпечивши його збалансування. Зважаючи на суттєве зменшення розміру ЄСВ, прийняття Закону було спрямоване, як на «детінізацію» економіки в цілому так і на ринку праці зокрема, а також на збільшення надходжень єдиного внеску за рахунок зростанні кількості платників ЄСВ та застрахованих осіб [2].

Як свідчить аналіз, очікуваного зростання обсягів надходження єдиного соціального внеску у 2016 р. не відбулося. Відповідно до звітів про виконання бюджету Пенсійного фонду України на 2015 та 2016 рр., надходження сум єдиного внеску розподілених на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування зменшились з 165,4 млрд. грн. у 2015 р. до 107,1 млрд. грн. у 2016 р. тобто зменшення відбулось майже в 1,5 разів [2].

У 2017 р. надходження сум єдиного внеску, розподілених на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування зросли в 1,4 рази у порівнянні з 2016 р. і сягнули 154,3 млрд. грн. (але становлять 93,3 % від обсягів 2015 р.), а у 2018 р. склали 196,9 млрд. грн. і зросли у порівнянні 2017 р. у 1,3 рази [2].

Проте зростання надходжень сум єдиного внеску, розподілених на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування протягом 2017 та 2018 рр. відбулось завдяки підвищенню розміру мінімальної заробітної плати (з 1600,00 грн. у 2016 році до 3200,00 грн. у 2017 р. та до 3723,00 грн. у 2018 р.) та зміною у пропорціях розподілу ЄСВ на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування (до солідарної системи) з 78,55% у 2016 р. до 85,62 з 27 липня 2017 р. Крім того, досліджуючи кількість платників єдиного внеску необхідно

зазначити: станом на 1 січня 2016 р. їх кількість становила 3325,5 тис., станом на 1 січня 2017 р. – 3928,6 тис., станом на 1 січня 2018 р. – 4179,0 тис., станом на 1 січня 2019 р. – 4464,9 тис. [1].

Слід звернути увагу не тільки на зростання загальної кількості платників єдиного внеску, а й на збільшення кількості фізичних осіб – підприємців, що припинили свою діяльність. Тобто із зазначених показників діючих осіб станом на 1 січня 2016 р. – 3325,6 тис., станом на 1 січня 2017 р. – 3368,6 тис., станом на 1 січня 2018 р. – 3268,0 тис., станом на 1 січня 2019 р. – 3413,9 тис. [2].

Якщо аналізувати показники Головного управління Пенсійного фонду України у Дніпропетровській області необхідно зазначити, що в області обліковується 52,7 тис. фізичних осіб-підприємців, які мають борги зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Зростання боргу зі сплати єдиного внеску відбувається, в основному, за рахунок фізичних осіб-підприємців, які не ведуть діяльність. По закінченню кварталу органами Державної фіскальної служби таким підприємцям автоматично нараховується борг. Наявність заборгованості зі сплати єдиного внеску позбавляє фізичних осіб-підприємців страхового стажу, як для майбутньої пенсії, так і для інших соціальних гарантій: оплати тимчасової непрацездатності, включаючи догляд за хворою дитиною та допомогу по вагітності й пологах; виплата втраченого заробітку у зв'язку з втратою непрацездатності у разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання; виплати допомоги по безробіттю у випадку втрати роботи; пенсії по інвалідності та у зв'язку з втратою годувальника [2]. Тим самим, зміни законодавства 2016 р. стосовно регулювання відрахувань на забезпечення пенсійних виплат не сприяли легалізації зайнятості на Дніпропетровщині.

За даними Державної служби статистики України рівень неформально зайнятого населення в 2016 р. становив 24,3 % , у 2017 р. 22,9 %, у 2018 р. 22,6 % [57]. Це підтверджується й спільними заходами, проведеними Головним управлінням Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області та Головним управлінням Державної фіскальної служби України у

Дніпропетровській області у 2018 р. – 84 перевірки суб'єктів господарювання, за якими донараховано та узгоджено суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування по застрахованих особах на суму 4 373,6 тис. грн. [2]. Крім того, після аналізу реєстру застрахованих осіб Головним управлінням Пенсійного фонду України та Головним управлінням Держпраці у Дніпропетровській області за 2018 р. проведено 372 перевірки. Виявлено порушення по 302 страхувальниках та 7882 застрахованих особах, про що складено 144 протоколи щодо застосування адміністративних штрафів та направлено до суду, винесено 337 постанов щодо накладання штрафних санкцій на загальну суму 220 830,7 тис. грн. [2]. Отже, можливо зазначити, що рівень тіньової економіки та рівень неформальної зайнятості населення залишається значним.

Наступна проблема, виявлена дослідженням, пов'язана з питанням зменшення кількості осіб, що мають право на пенсійні виплати із солідарної системи. У Дніпропетровській області на 1 січня 2019 р. виплату пенсії та соціальної допомоги проведено 955,9 тис. одержувачам, у тому числі особам, звільненим з військової служби, та деяким іншим особам – 39,1 тис. грн. [1].

«До районів з найбільшою чисельністю пенсіонерів, які обслуговували у 2018 р. структурні підрозділи Головного управління Пенсійного фонду України у Дніпропетровській області відносяться: Лівобережне (98,2 тис. осіб) та Центральне (92,3 тис. осіб) в м. Дніпрі; Кам'янське (99,0 тис. осіб) та Криворізьке південне (88,3 тис. осіб). Найменша чисельність пенсіонерів в Царичанському (14,2 тис. осіб), Васильківському (20,3 тис. осіб), П'ятихатському (26,5 тис. осіб) та Першотравенському (28,9 тис. осіб) об'єднаних територіальних управліннях. Сьогодні це обслуговують за територіальністю бек-офіси» [1].

Порівняння чисельності пенсіонерів на початок та кінець 2018 р. дає змогу відзначити в усіх відділах з питань призначення та перерахунків пенсій (бек-офісах) поступове зменшення кількості отримувачів пенсій. Розглянемо декілька прикладів:

- Центральне об'єднане в м. Дніпрі із 95 715 осіб на початок 2018 р. до 92 317 осіб на кінець 2018 р. (зменшення на 3 398 осіб – 3,6 %);
- Правобережне об'єднане в м. Дніпрі із 77 290 тис. осіб зменшено до 74 902 осіб (зменшення на 2 388 осіб – 3,1 %);
- Лівобережне об'єднане в м. Дніпрі із 101 384 осіб зменшено до 98 204 осіб (зменшення на 3 180 осіб – 3,1 %);
- Новомосковське об'єднане із 45 851 осіб зменшено до 44 197 осіб (зменшення на 1 654 осіб – 3,6 %);
- Царичанське об'єднане із 14 842 осіб зменшено до 14 247 осіб (зменшення на 595 осіб – 4 %) [1].

Загальні дані по Дніпропетровській області свідчать, що зменшення відбулось із 985 184 осіб зменшено до 955 922 осіб (зменшення на 29 262 осіб – 3 %). Тобто якщо зменшення чисельності пенсіонерів відбуватиметься в подібних темпах – через 5 років чисельність отримувачів зменшиться до 800 тис осіб [1].

Згідно із статистичних даних Державної служби статистики України кількість мешканців на Дніпропетровщині протягом 2017 – 2018 рр. не зменшилась [54]. За статистичними даними станом на 1 січня 2017 р. нараховувалось мешканців 3 230 411 чоловік. Протягом 2017 р. відбувся міграційний приріст в кількості 24 131 чоловік, що значно перевищило природний загальний приріс – 729 чоловік. На початок 2018 р. загальна кількість мешканців на Дніпропетровщині становила 3 230 775 осіб [1].

Результати аналізу дозволяють зробити висновок, що при збільшенні загальної кількості мешканців на Дніпропетровщині відбувається зменшення кількості осіб, що мають право на отримання пенсійних виплат. Тобто мешканців пенсійного віку стає менше – зменшується кількість соціально захищених осіб, а це породжує нові проблеми в суспільстві.

Наступна проблема стосується безпосереднього пенсійного забезпечення. Тут можна виділити декілька питань. Слід зазначити, що з прийняттям у рамках реформування державної служби та проведення пенсійної реформи, змін,

внесених зокрема законами: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» від 2 березня 2015 р., «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 3 жовтня 2017 року питання пенсійного страхування для колишніх працівників державних органів та установ, які вийшли на пенсію у 1990 -х та 2000 -х роках та отримують пенсії у розмірі 3000 грн. Фактично розмір пенсій для державних службовців не змінився за останні 10 років. Востаннє індексація заробітної плати відбувалася у березні 2008 року. Така ситуація була зумовлена застосуванням нових норм щодо пенсійного забезпечення державних службовців, прийнятих в контексті реформи державної служби та пенсійної реформи. Звуження пенсійних прав у розмірах, гарантованих державою під час роботи на відповідних посадах. Нині, коли ціни на житлово-комунальні послуги, продукти харчування та ліки лише зростають, перерахунок пенсій державним службовцям є важливою проблемою, яку потрібно негайно вирішити. Пропонований урядом перехід на пенсію відповідно до українського закону про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування не має сенсу для пенсіонерів державної служби у більшості випадків. Адже законодавче обмеження права на виконання інших видів оплачуваної діяльності під час державної служби та низький рівень зарплат не дозволяють збільшити розмір пенсій. Пропозиція зберегти право на перерахунок висловлюється експертами та політиками, що збігається з позицією Конституційного Суду України, який у своїх рішеннях неодноразово підкреслював, що пільги, гарантії соціальної допомоги та необхідна складова всього конституційного права на гідний рівень життя. Тому звуження змісту та обсягу цього права шляхом прийняття нових законів або внесення змін до чинних згідно зі ст. 22. Конституція України не допускається. Основний закон гарантує повагу прав і свобод кожної людини та відповідальність держави перед своїми громадянами [18].

Таким чином, дослідження виявило чотири основні проблеми, проте їх існує значно більше: рівень технічного забезпечення; використання реєстрів, з метою перевірки інформаційних даних; утворення електронного сховища

відцифрованих пенсійних справ, з метою усунення питання обслуговування осіб незалежно від територіального розмежування та реєстрації; велика кількість нормативно-правових актів, що регулюють питання пенсійного забезпечення; незадоволеність населення наслідками проведених соціальних реформацій; зменшення різниці між показниками розмірів пенсійних виплат, забезпечення прожитковим мінімумом на який дійсно можливо вижити.

Наявність численних проблем актуалізує необхідність коригування зусиль держави щодо реформи пенсійної системи в Україні. Необхідною умовою її успішності є комплексність, системність проведення змін щодо підвищення пенсійного віку, страхового стажу та скорочення «суперпенсій» чиновників. Підтримуємо думку експертів про важливість впровадження в пенсійну систему накопичувального механізму, у тому числі приватних пенсійних фондів. Крім того, пенсійна реформа повинна бути тісно пов'язана з реформою податкового законодавства та трудовим кодексом. Тому розглядати пенсійну реформу необхідно тільки в комплексі з іншими реформами розвитку держави та суспільства.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі розглянуто проблеми та перспективи розвитку пенсійної системи в Україні. Результати дослідження дають змогу зробити наступні висновки.

1. Розгляд історії становлення пенсійної системи в Україні засвідчив, що протягом двох десятиліть незалежної України було повністю змінено підхід до призначення пенсійних виплат. Раніше (за часів СРСР) пенсії призначались в абсолютній сумі 50 – 120 крб. З моменту проголошення незалежності в Україні прийнято більше ніж 28 законодавчих актів у сфері регулювання призначення та виплат пенсійних коштів. Деякі чинні і на сьогодні, однак більшість потребує перегляду.

Крім того, повністю змінено механізм фінансування пенсійних виплат. Джерелом коштів для фінансування пенсій був не державний бюджет, як це було раніше, а пенсійний фонд як самостійна фінансова система, утворена за рахунок страхових внесків компаній та фізичних осіб.

2. Забезпечення соціальних прав людини в Україні - це шлях до справжньої незалежності. За роки свого існування Пенсійний фонд України пройшов складний шлях створення та створення незалежної фінансово - банківської системи, яка не входить до державного бюджету України. Сьогодні це центральний орган виконавчої влади, діяльністю якого керує та координує Кабінет Міністрів України через Міністерство соціальної політики України. За час свого існування Пенсійний фонд України докорінно змінив свої функції та завдання: від збору страхових внесків компаній та фізичних осіб до реалізації державної пенсійної політики та обліку осіб, які є загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

3. Аналіз різних пенсійних систем дозволяє зазначити, що необхідність змін системи, механізмів пенсійного забезпечення зумовлюється значною кількістю чинників різного ступеню впливу: старіння населення, демографічні, економічні та політичні проблеми. Важливим є врахування позитивних

напрацювань міжнародного досвіду. Із зарубіжних моделей змішаної соціальної політики для України, соціал-демократичної моделі загалом та її регіональних типів зокрема, таких як шведська (скандинавська соціальна модель) та німецька модель соціальної ринкової економіки, в якій соціальна орієнтація є найбільш вираженою і ідеї соціальної справедливості та безпеки займали важливе місце. Водночас міжнародний досвід підтверджує необхідність визначення та побудови власної пенсійної системи за принципом справедливості. Ця система має бути гнучкою та різнорівневою з участю різних суб'єктів публічного права.

4. Дослідження особливостей пенсійної реформи в Україні, свідчить про прорахунки, низьку ефективність заходів у цій сфері. Досі не вирішено проблем надмірного пенсійного навантаження на роботодавців, значних рівнів тіньової зайнятості та тіньової оплати праці суттєвої частини працездатного населення, формування бюджету Пенсійного фонду. Незважаючи на позитивну динаміку середньої заробітної плати та пенсії в Україні, їх рівень залишається надзвичайно низьким та не дозволяє забезпечити гідний рівень добробуту населення. Продовжує підвищуватися рівень бідності та погіршуватися якість життя, що унеможлиблює подальші перспективи розвитку населення.

Зміни, які відбулись останніми роками, у сфері регулювання пенсійного забезпечення не вирішують питання соціально-економічного призначення, оскільки призначення пенсії за віком сьогодні це просто часткова компенсація особам, які втратили заробіток через припинення своєї трудової діяльності. Реформування пенсійної системи в Україні відбувається переважно шляхом збільшення пенсійного віку для жінок, при цьому за основу взято фактор – що нижча межа пенсійного віку забезпечує меншу тривалість стажу роботи і як наслідок істотно нижчий розмір пенсії, зумовлюючи більший ризик бідності жінок у старості. Такий підхід несе у собі серйозні соціальні та економічні ризики. Зміна в оплаті праці та пенсійному забезпеченні вимагає спільної взаємодії на рівні держави, бізнесу, громадськості. Регулювання доходів, зайнятості, соціального захисту можливе лише за рахунок реформ, що мають

бути спрямовані на залучення людського капіталу в економічні процеси та встановлення чіткого зв'язку між економічними та соціальними результатами розвитку населення.

5. Реформування пенсійної системи є тривалим і багатогранним процесом, спрямованим не лише на вирішення питань про підвищення та перерахунок пенсій, а й на проведення якісних змін у функціонуванні самої пенсійної системи і, передусім, її управлінської структури. При цьому головним суб'єктом української пенсійної системи залишається Пенсійний фонд України.

Сьогодні суспільне усвідомлення цінності людського життя становить виклик органам публічної влади щодо забезпечення основних стратегічних напрямів і пріоритетів соціального розвитку України. Сучасний розвиток соціальної сфери потребує докорінних змін у формуванні та реалізації соціальної політики. Світовий досвід свідчить, що зміни мають бути спрямовані на створення інноваційних систем у сфері соціального розвитку через застосування сучасних соціальних технологій. Напрямок та стратегічні пріоритети соціальної політики та соціальної стратегії залежать від економічного розвитку країни та її здатності реалізовувати соціальні програми, які забезпечують гідне життя суспільства.

Просто копіюючи досвід провідних країн у сфері соціальної політики та соціальної стратегії, модель соціальної держави без урахування національних особливостей, менталітету, культурної, економічної та політичної спадщини призведе до руйнування соціального забезпечення та банкрутства. Тому Україні слід враховувати позитивний досвід світового досвіду соціальної політики та екстраполювати його у соціальну практику, враховуючи наші традиції та економічні можливості. Серед закордонних моделей змішаної соціальної політики та соціальної стратегії для України можна виділити соціал - демократичну модель загалом та її регіональні типи зокрема, такі як шведська (скандинавська соціальна модель) та німецька модель соціальної ринкової економіки, в якій соціальна орієнтація є найбільш виражений. Вони більше

пов'язані з українськими соціальними традиціями, в яких ідеї соціальної справедливості та безпеки відігравали важливу роль.

Наявність дефіциту Пенсійного фонду стримує запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, адже згідно з частиною другою статті 1 Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» перерахування страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду запроваджується починаючи з року, в якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України. Тому, оптимальну національну соціальну систему можливо побудувати внаслідок узгодженості між визначальними сферами суспільних відносин, пристосовуючи її до діючої національної законодавчо врегульованої системи. Основоположним в модернізації української соціально-економічної політики повинен стати перехід від держави, яка фінансує та забезпечує, до держави, яка стимулює та пропонує шляхи розвитку суспільства через впровадження дієвого правового механізму в сфері соціального забезпечення своїх громадян.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітичні матеріали про стан виконання органами Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області покладених на них завдань за 2018 р., м. Дніпро: ГУ ПФУ в Дніпропетровській області, 2019. - 58 с.
2. Аудиторський звіт за результатами державного фінансового аудиту Пенсійного фонду України за період з 1 січня 2016 р. по 31 грудня 2018 р. № 04-24/10 від 23 жовтня 2019 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dkrs.gov.ua/kru/uk/publish/article/145191>.
3. Бюджетний Кодекс України від 8 липня 2010 р. № 2456-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>.
4. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: Навч. посіб. / Н. Б.Болотіна. – Київ : Знання, 2011. – 615 с.
5. Бойко М. Д. Право соціального забезпечення: Навч. посіб. / М. Д. Бойко. – Київ, Олан, 2004. – 311 с.
6. Герасимів Т. Право соціального забезпечення України. Загальна частина / Т. Герасимів. – Дніпропетровськ : ВФ «Відродження», 2006. – 227 с.
7. Гнибиденко И. Пенсионная реформа в Украине: состояние, проблемы, перспективы / И. Гнибиденко // Экономика Украины. – 2007. – № 4. – с. 4 – 11.
8. Електронна система оприлюднення інформації про діяльність недержавних пенсійних фондів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nfp.gov.ua/ua/Proekty-rehuliatornykh-aktiv/24182.html>.
9. Європейський кодекс соціального забезпечення: Міжнародний документ Ради Європи від 16 квітня 1964 р. № ETS № 48 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_329.
10. Зміни у пенсійному забезпеченні Латвії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vsaa.lv/ru/uslugi/pensioneramsenioram>.

11. Ільчук Л. Світовий досвід моделей соціальної політики та можливість їх використання в Україні / Л. Ільчук // Вісник Пенсійного фонду України. – 2016. – № 7. – С. 4 – 9.

12. Іванов В. М. Історія держави та права України: Навч. посіб. / В. М. Іванов – Київ, 2002. – Ч. I – 264 с.

13. Історія створення / Історія фонду / Історія становлення. Головне управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області. Інформаційна сторінка вебпорталу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua/dp/>.

14. Калюга Є. Історичний аспект розвитку пенсійної системи в Україні / Є. Калюга, В. Оверчук // Юридичний науковий електронний журнал. – 2017. – № 10 – С. 4 -8.

15. Каптар Г. Г. Пенсійне забезпечення за віком в умовах пенсійної реформи: сучасний стан та шляхи вдосконалення / Г. Г. Каптар // Форум права. – 2017. – № 4. – С. 167 – 174. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_4_31.pdf.

16. Коваль О. Щодо запровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи / О. Коваль // Вісник Пенсійного фонду України. – 2016. – № 6. – С. 14 – 17.

17. Конвенція Ради Європи Про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р із змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004.

18. Конституція України: прийн. на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. : зі змінами. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%-вр>.

19. Конституция Республики Беларусь : прийн. Верховним Советом Республики Беларусь 15 марта 1994 г. : с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах: 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravo.by/pravova>.

20. Малецкий А. Накопительная система / А. Малецкий // Вісник Пенсійного фонду України. – 2017. – № 1. – С. 20 – 21.

21. Нововведення у пенсійній системі Вірменії. База даних Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://geneva.mfa.gov.ua/ua/ukraine-io/labour>.

22. Новости-Армения, Ереван, 18.мая 2018 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.newsarmenia/>.

23. Нововведення у пенсійній системі Іспанії. База даних Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2016-01/index.html.

24. Нововведення у пенсійній системі Польщі. База даних Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2016-03/index.html.

25. Нововведення у пенсійній системі Франції. База даних Міжнародної організації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2016-01/index.html.

26. Нововведення у пенсійній системі Республіки Білорусь. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mintrud.gov.by> та <http://www.belta.by>.

27. Офіційний веб-сайт Пенсійний фонд України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/index>.

28. Опришко В. Ф. Правознавство: Підручник / В. Ф. Опришка, Ф. П. Шульженка С. І. Шимон. – Київ, КНЕУ, 2003. – 767 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/21888/>.

29. О пенсионном обеспечении: закон Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596 – XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://komtsz.gov.by>.

30. О совершенствовании пенсионного обеспечения : указ Президента Белоруссии от 11 апреля 2016 г. № 137 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://president.gov.by>.

31. Парламентська Асамблея Ради Європи Результати огляду Європейських пенсійних систем, 2018 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://assembly.coe.int/CommitteeDocs/2012/VIL>.

32. Пенсійна система Республіки Македонія. Інвестиції та пенсії в Європі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ipe.com/pensions/pensions_in/cee/pensions_in_central_and_eastern_europethe_living_organism_of_macedonian_pensions_a_decade_after_reforms/10006096.article.

33. Пенсия, виды пенсий и льготы в Эстонии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: sotsiaalkindlustusamet.ee.

34. Пенсійна система Республіки Казахстан. Електронний Уряд Республіки Казахстан [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://egov.kz/wps/portal/Content?contentPath=/egovcontent/social/soc_pension_pay/article/pensionnaya_sistema&lang=ru.

35. Положення про головні управління Пенсійного фонду України в Автономній республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, затверджене Постановою правління Пенсійного фонду України від 22 грудня 2014 р. № 28-2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: rfu.gov.ua.

36. Піщуліна О. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та українські реалії. // [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://razumkov.org.ua/uploads/article/2017-PENSII.pdf>.

37. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 9 червня 2003 р. № 1058–IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

38. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: закон України від 8 липня 2011 р. № 3668 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

39. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкового державне соціальне страхування : закон України від 8 липня 2010 р. № 2464 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

40. Про державні пенсії : закон СРСР від 14 липня 1956 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

41. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : закон України від 9 квітня 1992 р. № 2262-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

42. Про прожитковий мінімум : закон України від 15 липня 1999 р. № 966-ХІV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

43. Про затвердження прожиткового мінімуму на 2005 рік : Закон України від 19 жовтня 2004 р. № 2089 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

44. Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 26 червня 1997 р. № 400 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

45. Про пенсійне забезпечення : закон України від 5 листопада 1991 р. № 1788-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

46. Про створення Пенсійного фонду України : постанова Кабінету Міністрів України від 28 січня 1992 р. № 39 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

47. Питання Пенсійного фонду України : постанова Кабінету Міністрів України від 1 червня 1994 р. № 345 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

48. Питання Міністерства праці та соціальної політики України : указ Президента України від 20 квітня 2005 р. № 679 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

49. Положення про головні управління Пенсійного фонду України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі : постанова Пенсійного фонду України від 27 червня 2002 р. № 11-2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

50. Про схвалення Стратегії модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від

14 вересня 2016 р. № 672 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

51. Про затвердження переліку показників сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування для інформування Кабінету Міністрів України : постанова Кабінету Міністрів України від 9 червня 2011 р. № 644 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

52. Про затвердження плану заходів на 2016 – 2017 роки з реалізації Стратегії подолання бідності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2016 р. № 573–р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua>.

53. Про Основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні : указ Президента України від 13 квітня 1998 р. № 291/98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

54. Сімкіна О. В. Основні засади та історичні етапи становлення й розвитку соціального забезпечення (на прикладах країн Європи та України) / О. В. Сімкіна // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2010. – Вип. 4 (31). – 468 с. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpdu/2010_4/doc/3/22.pdf.

55. Синява Л. В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / Л. В. Синява // Регіональна економіка. – 2019. – № 1. – С. 171 – 177.

56. Скасування прив'язки мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму – одне зі стратегічних рішень // Пенсійний кур'єр. – 2016. – № 27. – стр 1.

57. Статистична інформація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

58. Стан реформування пенсійної системи в Україні / В. К. Рудик, В. С. Олексійко // Облік і фінанси. – № 4 (74). – 2016. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Oif_apk_2016_4_15.

59. Сирота И. М. Право социального обеспечения в Украине : навч. посіб. / И. М. Сирота. – Харків : Одиссей, 2002. – 382 с.

60. Тищенко О.В. Реалізація гуманістичної функції права соціального забезпечення України в сучасних соціально–економічних умовах / О. В.Тищенко // Юридичний науковий електронний журнал. – 2015. – № 3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lsey.org.ua/>.

61. Угода про гарантії прав громадян держав–учасниць СНД в галузі пенсійного забезпечення від 13 березня 1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

62. Угода про взаємне визнання пільг і гарантій для учасників та інвалідів Великої Вітчизняної війни, учасників бойових дій на території інших держав і сімей загиблих військовослужбовців від 15 квітня 1994 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

63. Україна приєдналася до Європейського кодексу соціального забезпечення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://kmu.gov.ua/ua/news/249475569>.

64. У Польщі знизили пенсійний вік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://fakty.ictv.ua/ua/ukraine/20171003-pensijnyj-vik-u-polshhi-znyzuly-na-7-rokiv/>.

65. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435 із змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

66. Чисельність наявного населення України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://database.ukrcensus.gov.ua>.

67. Шамбір М. Шлях до модернізації / М. Шамбір // Вісник Пенсійного фонду України. – 2015. – № 11. – С. 6 – 7.

68. Яблочников С. Л. Стан та проблеми фінансового забезпечення соціальної сфери в Україні / С. Л. Яблочников. Електронне наукове видання Ефективна економіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

69. Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення: Навч. посіб. / І. С. Ярошенко. – Київ, КНЕУ, 2005. – 232 с.

70. Ярошенко О. М. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / за ред. О. М. Ярошенка. – 4-те вид., переробл. і допов. – Харків, Право, 2015. – 458 с.

71. Які види НПФ існують [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uaib.com.ua/abcpeople/abetka_npf/27615.html.

72. Яшник Г. Л., Світовий досвід у реформуванні пенсійних систем [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Yashnyk.pdf>.