

ПЕТРУШКА О. В.

к. е. н.

Тернопільський національний економічний університет

БАНИТ Ю. В.

к. е. н.

Буковинський державний фінансово-економічний університет

ДОСВІД РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ТА ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто зарубіжний досвід формування систем державного пенсійного страхування, проаналізовано статистичні дані, що підтверджують тенденції старіння населення і підвищення навантаження на державу з питань пенсійного забезпечення. Наведено приклади реалізації державного пенсійного страхування у різних країнах світу, надана їх характеристика та виділені певні відмінності. Виділено основні риси солідарної та накопичувальної систем пенсійного страхування. Узагальнено зарубіжний досвід державного пенсійного страхування в контексті розподілу між його учасниками навантаження щодо сплати страхових внесків. Запропоновано шляхи удосконалення державного пенсійного страхування в Україні на основі світового досвіду реформування пенсійних систем.

Ключові слова: пенсійна система, державне пенсійне страхування, єдиний соціальний внесок, солідарна та накопичувальна пенсійні системи.

ПЕТРУШКА О. В.

к. э. н.

Тернопольский национальный экономический университет

БАНИТ Ю. В.

к. э. н.

Буковинский государственный финансово-экономический университет

ОПЫТ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН И ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ В УКРАИНЕ

В статье рассмотрен зарубежный опыт формирования систем государственного пенсионного страхования, проанализированы статистические данные, которые подтверждают тенденции старения населения и повышения нагрузки на государство по вопросам пенсионного обеспечения. Приведены примеры реализации государственного пенсионного страхования в разных странах мира, дана им характеристика и определены некоторые отличия. Выделены основные черты солидарной и накопительной систем пенсионного страхования. Обобщен зарубежный опыт государственного пенсионного страхования в контексте распределения между его участниками обязательств относительно уплаты страховых взносов. Предложены пути совершенствования государственного пенсионного страхования в Украине на основании мирового опыта реформирования пенсионных систем.

Ключевые слова: пенсионная система, государственное пенсионное страхование, единый социальный взнос, солидарная и накопительная пенсионные системы.

PETRUSHKA O. V.

candidate of economical sciences

Ternopil National Economy University

BANIT Y. V.

candidate of economical sciences

Bukovyna State University of Finance and Economics

EXPERIENCE OF REFORMATION OF THE PENSION SYSTEMS OF FOREIGN COUNTRIES AND ITS ADAPTATION IN UKRAINE

In this article the international experience of formation of state pension insurance systems is examined, statistical data, that confirm the tendency of population aging and increasing of pressure on the government

concerning pension providing issues, are analyzed. The examples of the realization of state pension insurance in the different countries are given, their description is presented and some peculiarities are emphasized. The main features of the solidary and accumulative pension insurance systems are emphasized. The international experience of state pension insurance in the context of the distribution of obligations between its participants, concerning the insurance payments, is generalized. The ways of improving state pension insurance in Ukraine on the basis of international experience in pension systems reformation are propounded.

Keywords: pension system, state pension insurance, single social tax, the solidary and accumulative pension systems.

petrushka888@ukr.net, juliabanit@mail.ru

Постановка проблеми. Проблема трансформації механізмів пенсійного забезпечення є одним з найбільш актуальних і обговорюваних питань у рамках реформування економіки країни та формування системи фінансового забезпечення громадян, які закінчили свою трудову діяльність у зв'язку із виходом на пенсію. У більшості країн світу, в тому числі і Україні, старіння населення викликає зростання фінансового навантаження на економіку. Крім того, важливість реформування пенсійної системи полягає у формуванні економічної, соціальної та моральної відповідальності держави перед своїми громадянами. Саме тому створення оптимальної моделі пенсійного страхування, спрямованої на врахування соціальних та економічних аспектів життя суспільства, є головним завданням сучасності. У зв'язку з цим вивчення світового досвіду проведення пенсійних реформ, що включає підвищення пенсійного віку, перерозподіл навантаження щодо сплати соціальних внесків між роботодавцем та працівником, часткове скасування пенсійних пільг, введення елементів формування пенсійних ресурсів за рахунок інвестування коштів громадян є дуже актуальними на сьогодні.

Аналіз досліджень і публікацій. Нині існує широкий масив публікацій, як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, які присвячені питанням державного пенсійного страхування. Серед них роботи таких науковців, як Н. Борисенко, Л. Дегтяр, О. Кириленко, О. Коваль, Е. Лібанової, М. Ріппи, В. Роїка, В. Скуратівського, А. Федоренка та ін.

Не зменшуючи ролі та значення проведених наукових досліджень, слід відзначити, що сьогодні залишаються недостатньо вивченими саме питання зарубіжного досвіду в сфері пенсійного страхування. Існує потреба у наукових розробках, які б узагальнили накопичений досвід провідних країн світу з урахуванням останніх тенденцій соціального захисту та на їх основі сформувані стратегію розвитку пенсійної системи України.

Метою статті є узагальнення зарубіжного досвіду державного пенсійного страхування, виокремлення спільних та від'ємних рис даного інституту у різних країнах світу та формування на їх основі напрямів удосконалення пенсійної системи в Україні.

Виклад основного матеріалу. Період становлення державного пенсійного страхування передбачав одночасний розвиток солідарних і накопичувальних пенсійних систем. Так, у скандинавських країнах (Данії, Фінляндії, Норвегії і Швеції), а також у Нідерландах, Швейцарії та більшості англосаксонських держав (за винятком США) було запроваджено універсальні пенсійні системи, котрі гарантували мінімальний дохід у фіксованій величині. При цьому джерелом пенсійних виплат слугували податкові надходження до бюджету цих країн. На відміну від згаданих країн, в інших європейських державах (Німеччині, Австрії, Бельгії, Франції, Італії, Іспанії), а також у США пенсійні системи розвивалися за принципами соціального страхування. В таких умовах пенсії були призначені для заміщення втраченого заробітку, а джерелом їх виплати стали страхові внески працівників і роботодавців [1, с. 239–240]. Значні відмінності в організації державного пенсійного страхування у різних країнах є до цих пір, але вони не стоять на заваді ефективній реалізації покладених на нього завдань. Це свідчить про те, що досягати цілей державного пенсійного страхування можна різними шляхами. Вони залежать, насамперед, від особливостей історичного розвитку різних держав, а також від специфічних поглядів на роль держави у забезпеченні соціального захисту населення.

Починаючи з ХХ століття практично для всіх країн світу виникає гостра проблема страхування старості, пов'язана зі старінням населення внаслідок збільшення тривалості

життя. Зростання числа пенсіонерів створює додаткове навантаження для всієї економіки держави. У таблиці 1 наведені статистичні дані, що характеризують прогноз збільшення середньої тривалості життя населення в різних країнах, що впливає на збільшення тривалості періоду виплати пенсій.

Таблиця 1

Прогноз збільшення тривалості життя населення у деяких країнах світу [2; 3]

Рік	Україна		Німеччина		Франція		Велико-британія		США		Нідерланди		Данія		Росія		Польща	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
2013	62	73	77	82	77	84	77	81	76	81	77	82	76	80	60	73	71	79
2020	65	75	78	83	79	85	78	82	78	82	79	83	77	82	63	75	73	81
2030	67	76	79	84	81	86	79	84	79	83	80	84	78	83	66	76	74	82

З даної таблиці видно, що очікуване збільшення середньої тривалості життя призводить до підвищення відповідальності держави перед населенням в плані зростання тривалості страхових виплат з настанням пенсійного віку громадян. Збільшення тривалості життя, у свою чергу, призводить до старіння нації, що можна побачити з таблиці 2. Старіння населення породжує труднощі, пов'язані з забезпеченням фінансової стабільності пенсійних систем, які ґрунтуються на перерозподілі фінансових ресурсів, внаслідок чого частина доходів молодих поколінь використовується на користь існуючих пенсіонерів.

Таблиця 2

Прогноз збільшення частки населення старше 65 років до працездатного населення (від 15 до 64 років),% [2]

Рік	Україна	Німеччина	Франція	Велико-британія	США	Нідерланди	Данія	Росія	Польща
2013	22,07	30,9	26,2	25,12	19,4	22,9	25,6	17,9	18,8
2020	25,2	35,5	33,9	28,9	24,9	30,8	31,8	22,8	27,2
2030	31,2	47,6	40,9	33,6	31,7	39,8	37,5	29,7	34,7

Протягом останнього періоду у багатьох країнах світу особливо актуальним є питання реформування пенсійної системи та модернізації ролі держави в цій системі. Причиною цього, серед іншого, є проблеми управління фінансами пенсійних систем. Співвідношення пенсійних виплат до ВВП у розвинутих державах досягли критичних значень. У багатьох розвинених державах співвідношення видатків на пенсії до ВВП перевищило 10%, що спричинило значні проблеми для економіки. Згідно зі статистичними даними Міжнародної організації праці очікується, що відсоток ВВП, який витрачається на здійснення виплат по державному пенсійному страхуванню у більшості країн світу буде збільшуватися і до 2050 року становитиме близько 15% від загального обсягу ВВП цих держав (рис. 1).

З рисунка 1 видно, що в Україні спостерігається найвищий рівень фінансування пенсійного страхування у відсотках до ВВП з державних фондів та прогнозується його збільшення. На нашу думку, метою реформування пенсійної системи має бути все-таки не механічне вирівнювання доходів і видатків Пенсійного фонду та оптимізація їхніх розмірів. Справжньою ціллю реформування пенсійної системи має стати створення умов для забезпечення гідного рівня життя пенсіонерів, підвищення конкурентоспроможності національної економіки, зростання людського капіталу та інтенсифікація інших складових сталого розвитку країни.

Частково вирішити проблему надмірного навантаження на державне пенсійне страхування можна завдяки розвитку пенсійної системи на засадах багаторівневості. У

розвинених країнах завдання пенсійної системи зазвичай розмежовано між її різними рівнями. У багатьох державах ОЕСР приватні видатки на пенсії є порівнюваними з державними видатками на такі цілі.

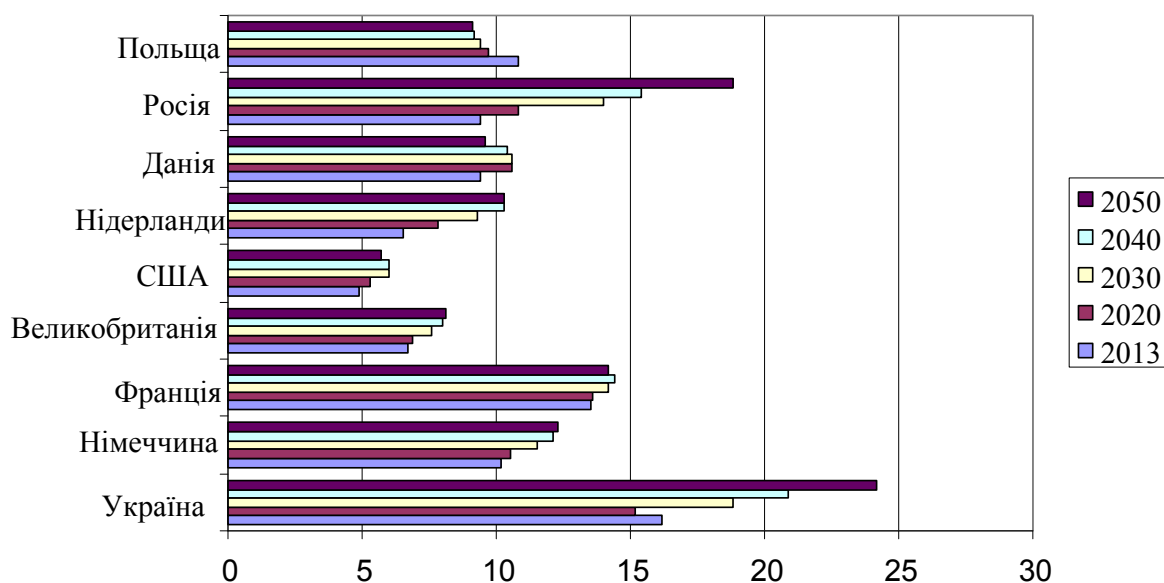


Рис. 1. Прогнозний обсяг ВВП, що витрачається на державне пенсійне страхування у різних країнах світу, % [4, 5]

Для більш повного вивчення питань, що стосуються даного наукового дослідження, розглянемо пенсійні системи деяких країн світу та визначимо їх основні складові.

Система державного пенсійного страхування у Великобританії носить назву «Національна система страхування» та включає два види пенсій: базову, виплати за якою здійснюються в однаковому розмірі для всіх застрахованих осіб, та страхову або додаткову, розмір якої встановлюється пропорційно до величини середніх доходів одержувача за весь період його трудової діяльності. З жовтня 2012 року уряд Великобританії почав впроваджувати нову економічну систему персоналізованих пенсійних рахунків з визначеними внесками, що буде поетапно впроваджуватись протягом 5 років. Наймані працівники віком від 22 років до пенсійного віку, встановленого для отримання державної пенсії (61 рік для жінок і 65 років для чоловіків), заробітна плата яких становить від 8 до 43 тис. фунтів стерлінгів на рік, автоматично зараховуються до числа учасників обов'язкової накопичувальної пенсійної системи. Ця система сприятиме зростанню довгострокових пенсійних заощаджень сімей з низьким рівнем доходу і зменшенню фінансового навантаження на солідарну пенсійну систему [7].

Функціонування пенсійної системи США за накопичувальним принципом дає можливість її громадянам з досягненням ними пенсійного віку отримувати три види пенсій, а саме: державну, корпоративну (за місцем роботи) та індивідуальну, шляхом відкриття особистого пенсійного рахунку. Завдяки використанню багатокомпонентної пенсійної системи уряд США гарантує своїм громадянам мінімальний соціальний захист, стимулює населення дбати про власну забезпечену старість та створює всі умови для розвитку потужного внутрішнього інвестиційного ресурсу.

У солідарній системі пенсіонери отримують пенсійні ресурси, що формуються за рахунок сьогодні працюючих платників податків. До накопичувальних систем належать як державні, так і приватні пенсійні програми. У США існує два види накопичувальних пенсійних програм: 1) зі встановленими виплатами, що гарантує учасникам фіксований розмір пенсії, який визначається виходячи з розміру зарплати та стажу роботи; 2) зі встановленими внесками, які сплачуються роботодавцями та найманими працівниками в рівних частинах. Крім участі у групових корпоративних пенсійних програмах кожен

громадянин США може відкрити і свій особистий пенсійний рахунок, накопичені заощадження з якого можна зняти тільки після досягнення людиною 60 років. Пенсійні рахунки відкриваються в комерційних банках, інвестиційних фондах, страхових компаніях. Власник рахунку може сам приймати інвестиційні рішення щодо ефективного розміщення накопичених фінансових ресурсів або довірити управління рахунком спеціальним фінансовим інститутом.

Що стосується Швеції, то починаючи з 1999 року країна перейшла на нову пенсійну систему з трьох складових: трудова пенсія, накопичувальна пенсія і гарантований пенсійний мінімум. Трудова пенсія становить більшу частину загальної державної страхової пенсії. Її розмір формується з внесків, що становлять 16% від обсягу заробітної плати працівника. Обов'язковий індивідуальний пенсійний рахунок другого рівня призначений як доповнення до виплат із солідарного рівня і акумулює в собі страхові внески в розмірі 2,5% від трудових доходів працівника, а також доходи, одержувані за рахунок інвестування акумульованих коштів. Цими страховими внесками управляє сам майбутній пенсіонер. Адміністрування даної системи здійснюється таким державним відомством, як Управління преміальних пенсій. Активи інвестуються за рішенням власника пенсійних коштів у страхові фонди, яких у Швеції налічується велика кількість. У Швеції дуже високо розвинена участь працюючих у професійному пенсійному страхуванні, тобто учасниками недержавних пенсійних фондів є близько 90% працівників. Гарантовану мінімальну пенсію у Швеції виплачують лише тим громадянам, які одержують дуже мізерну трудову або накопичувальну пенсії чи зовсім їх не отримують [16]. Цей вид пенсійного забезпечення виплачується виключно з державного бюджету та після досягнення людиною 65 років.

Австралійська пенсійна система на сьогоднішній день вважається найбільш сучасною з усіх моделей та характеризується своєю ліберальністю. У цій країні існує система обмежень рівня пенсійного забезпечення, який залежить від поточного доходу та наявності власності у застрахованої особи. Кожен працівник і роботодавець зобов'язані відраховувати внески в будь-який із приватних пенсійних фондів. Австралійська система пенсійного страхування має обов'язковий характер і в переважній більшості є професійною страховою системою. Роботодавець повинен вносити до фонду 9% від обсягу зарплати кожного найманого співробітника, чий заробіток до оподаткування перевищує \$450. Після досягнення пенсійного віку працівник має право отримати накопичені на його індивідуальному рахунку кошти або одноразово, або у вигляді регулярної пенсії. Ця пенсійна система дозволяє будь-якому бажаючому зареєструвати особистий пенсійний фонд і управляти пенсійними грошима самостійно. За останні десять років прибутковість таких фондів досягала 3–5% на рік залежно від напрямку інвестиційної стратегії [7].

Пенсійна система Німеччини побудована на основі трирівневої моделі. Базовий рівень становить державне обов'язкове пенсійне страхування, в якому задіяні наймані працівники з окремих професійних груп і самозайняте населення. Розміри страхових внесків у всіх федеральних землях однакові і не накопичуються. Бюджет федерального фонду пенсійного страхування формується за рахунок відрахувань працівника і роботодавця в сумі 19,9 % від фонду заробітної плати. Вагомим індикатором при визначенні розміру пенсій виступає робочий стаж. Вік виходу на пенсію однаковий для чоловіків та жінок – 65 років. Другий рівень німецької пенсійної системи становить виробниче пенсійне страхування. Суть його зводиться до того, що певні підприємства доручають банкам, страховим фондам накопичувати внески, які перераховуються роботодавцями у розмірі обговореної з працівником частини заробітної плати. Третій рівень – приватне забезпечення старості, яке здійснюється працівником особисто шляхом формування своєї майбутньої пенсії. Недержавні пенсійні фонди розробляють і пропонують приватним особам різні накопичувальні програми з короткостроковими та довгостроковими вкладками, орієнтовані на отримання додаткової пенсії в старості за рахунок накопичених сум. Німецька модель державного пенсійного страхування характерна також для таких країн, як Франція, Австрія, Італія та більшості інших країн Західної Європи [7].

Аналізуючи вище сказане, можемо зробити висновок про те, що більшість іноземних держав використовує багатокомпонентні пенсійні системи, які базуються на накопичувальному принципі. На нашу думку, основними позитивними властивостями накопичувальної системи державного пенсійного страхування є спроможність посилити мотиваційні чинники населення до участі в пенсійному страхуванні. У цій системі наявний набагато тісніший зв'язок між здійсненими внесками та одержаними пенсійними виплатами, аніж у солідарній пенсійній системі, що дає змогу послабити патерналістські настрої в суспільстві. Крім цього, накопичувальна пенсійна система служить потужним регулятором фінансової системи та ринку інвестиційних ресурсів.

Розвиток недержавного пенсійного забезпечення також спроможний послабити в майбутньому навантаження на державне пенсійне страхування та доповнити його новими схемами пенсійного страхування, які не доступні населенню в загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні. Як свідчить зарубіжний досвід здійснення пенсійних реформ, їхньою суттю якраз і був перерозподіл відповідальності між державою, соціальними партнерами та приватними особами [6, с. 43]. Незважаючи на те, що в пострадянських країнах Центральної та Східної Європи приватні видатки на пенсії є набагато меншими, ніж в англосаксонських країнах, недержавне пенсійне забезпечення містить значний потенціал вирішення соціальних проблем, а також слугує дієвим інструментом впливу на інвестиційні ринки. У цьому контексті, в умовах пенсійної реформи в Україні, розвиток недержавного пенсійного забезпечення створить умови для оптимізації функцій державного пенсійного страхування відповідно до тих завдань, які вона виконує в країні з ринковою економікою на сучасному етапі її розвитку. Передумовою заходів щодо активізації недержавного пенсійного забезпечення в нашій державі, на нашу думку, є налагодження дієвого контролю за фінансовою діяльністю недержавних пенсійних фондів. Не менш важливе значення для підвищення ролі недержавного пенсійного забезпечення має створення такої системи управління фінансами, яка б гарантувала вклади його учасникам.

Проведений аналіз державного пенсійного страхування довів, що для різних держав можуть бути характерні значні розбіжності в ставках обов'язкових платежів на пенсійне страхування, а також у порядку сплати таких платежів і в розподілі податкового навантаження між роботодавцями і працівниками. Порівнюючи встановлені внески для державного пенсійного страхування в Україні та в низці європейських держав не складно помітити, що в нашій державі застосовують найбільший тариф (див. табл. 3). Складова єдиного соціального внеску, яку спрямовують на державне пенсійне страхування в Україні, становить 35,2%. Слід також зазначити, що для окремих категорій населення застосовують або дещо вищий тариф, або нижчий. Розмір страхового тарифу в нашій державі значно перевищує ті, які застосовують у сусідніх державах. Так, у Російській Федерації тариф страхового внеску на державне пенсійне страхування становить 22%, в Республіці Білорусь – 29%.

У цих межах встановлено відповідні внески в Словаччині, Угорщині та Чеській Республіці. Слід зазначити, що лише в двох європейських державах тариф на державне пенсійне страхування перевищує 30%: в Італії – 32,7% та в Нідерландах – 31,1%.

Внескам, що перераховуються на державне пенсійне страхування, належить найбільше значення у складі нарахунків на фонд оплати праці в Україні. При цьому вітчизняні вчені зазначають, що наявне фіскальне навантаження на фонд оплати праці слугує важливим чинником тінізації заробітної плати в нашій державі [12, с. 32–36].

Аналіз встановлених внесків на державне пенсійне страхування у низці європейських країн і в Україні дає змогу зробити висновок про те, що в нашій державі відсутні резерви його збільшення в майбутньому з огляду на те, що це погіршить конкурентоспроможність вітчизняної економіки порівняно з економіками інших країн, в яких застосовують значно вищі тарифи на цей вид соціального страхування. Крім цього, можливе підвищення внесків на державне страхування призведе до зростання нелегальної зайнятості та неофіційної виплати заробітної плати, а також матиме негативні наслідки для зайнятості населення.

Розмір страхових внесків роботодавців і найманих працівників на державне пенсійне страхування, % (складено на основі [8, с. 72; 9, с. 134–135; 10; 11])

№ з/п	Країна ¹	Роботодавці	Наймани працівники	Разом
1.	Австрія	12,55	10,25	22,8
2.	Бельгія	8,86	7,5	16,36
3.	Греція	14,25	6,67–8,87	20,92–23,12
4.	Іспанія	23,6	4,7	28,3
5.	Італія	23,81	8,89	32,7
6.	Люксембург	8,0	8,0	16,0
7.	Нідерланди	31,1
8.	Німеччина	9,95	9,95	19,9
9.	Норвегія	14,1	7,8	21,9
10.	Польща	9,76	9,76	19,52
11.	Португалія	16,7	7,7	24,4
12.	Республіка Білорусь	28,0	1,0	29,0
13.	Російська Федерація	22,0	–	22,0
14.	Словаччина	17,0	7,0	24,0
15.	Угорщина	18,0	8,5	26,5
16.	Україна ²	33,2	2,0	35,2
17.	Фінляндія	22,75	4,6	27,35
18.	Франція	17,45	6,55	24,0
19.	Чеська Республіка	21,5	6,5	28,0
20.	Швеція	16,0	2,5	18,5

¹ Дані країн: Австрія, Бельгія, Іспанія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Португалія, Словаччина, США, Угорщина, Фінляндія, Франція, Чеська Республіка, Швеція, Японія – 2011 р.; Республіка Білорусь, Україна, Росія – 2013 р.; Польща – 2014 р.

² Розмір внеску на державне пенсійне страхування представлено як частину єдиного соціального внеску

Заходи щодо оптимізації тарифів на державне пенсійне страхування передбачають і можливий перерозподіл навантаження між роботодавцем та працюючим з метою посилення мотивації в економічних суб'єктів до участі в державному пенсійному страхуванні й розширенні страхових прав. Серед усіх розвинених держав нескладно помітити групу тих держав, у яких встановлено внески на державне пенсійне страхування як для роботодавців, так і застрахованих осіб на однаковому рівні. Представниками цієї групи є розвинені демократичні країни, в яких високий рівень життя населення та, відповідно, високий рівень заробітної плати працюючих (див. табл. 3). Порівняно з цими країнами в Україні набагато вищі ставки страхових внесків на державне пенсійне страхування, що сплачують роботодавці, й набагато менші – в працюючих. У пострадянських країнах, які сьогодні є членами СНД (Російській Федерації, Республіці Білорусь) внески на державне пенсійне страхування, що сплачують роботодавці, значно перевищують аналогічні внески, які сплачують працівники. Так, у Республіці Білорусь для працюючих визначена звичайна ставка – 1% від одержаних доходів, а в Російській Федерації взагалі не передбачено утримань внесків із заробітної плати на державне пенсійне страхування. Це пояснюється переважно традиціями відносин у сфері сплати внесків на державне пенсійне страхування, зокрема, пасивною участю працюючих, а також тим, що в цих країнах низький рівень доходів населення. Проте варто зазначити, що в низці східноєвропейських держав вдалося реформувати механізм сплати внесків, наслідком чого було зміщення навантаження від роботодавця до працюючого. Підвищити внески в таких країнах вдалося насамперед завдяки запровадженню накопичувальної системи державного пенсійного страхування.

Стратегічно важливо у процесі реформування пенсійної системи України поступово змінювати структуру внеску на державне пенсійне страхування, що передбачатиме збільшення навантаження на працюючих осіб і зменшення навантаження на роботодавців. Це сприятиме наближенню до практики розподілу внесків між роботодавцями і найманими працівниками в європейських країнах. Так, застосування чинних ставок сплати єдиного соціального внеску (без урахування частини єдиного внеску, що спрямовують до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві) призводить до співвідношення внеску роботодавця до внеску найманого працівника як 91:9, тоді як середнє таке співвідношення для країн Європейського Союзу становить 66,7:33,3 [12, с. 38].

Запропоновані заходи щодо перерозподілу навантаження стосовно сплати внеску на державне пенсійне страхування (як частки єдиного соціального внеску) від роботодавця до найманого працівника сприятимуть зниженню фіскального навантаження на роботодавців та зменшенню їхніх мотивів до уникнення легальної оплати праці найманим працівникам. Окрім цього, збільшення розмірів внесків, які утримують із доходів найманих працівників призведе, на нашу думку, до послаблення утриманських настроїв у вітчизняному суспільстві та зменшення необґрунтованих електоральних очікувань в Україні. Проте реалізації окресленого завдання має сприяти, на нашу думку, виконання кількох умов. Насамперед, передувати зростанню розмірів внесків на державне пенсійне страхування, що сплачують наймані працівники, мають заходи, спрямовані на збільшення офіційної зайнятості та легальної заробітної плати працюючим. Слід зазначити, що очікуваного ефекту від реформування структури страхового тарифу неможливо буде домогтися без збільшення реальних прав працюючих в управлінні Пенсійним фондом України.

Підсумовуючи проведені дослідження наявного потенціалу підвищення ставки єдиного соціального внеску з метою збільшення доходів Пенсійного фонду України зазначимо, що сьогодні він вичерпаний. Відтак, можливим способом збільшення доходів Пенсійного фонду України є розширення бази нарахування єдиного соціального внеску. В цьому контексті відкривається широкий простір для реалізації заходів, що передбачають збільшення частки легально зайнятого населення та підвищення офіційних розмірів оплати праці. На нашу думку, збір на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування має бути виведений із єдиного соціального внеску і сплачуватися учасниками державного пенсійного страхування окремо від інших зборів на соціальне страхування. Це необхідна умова розвитку багаторівневого пенсійного страхування і запровадження збору до накопичувальної системи державного пенсійного страхування. Крім цього вжиті заходи дадуть, на наше переконання, змогу суттєво підвищити прозорість функціонування системи соціального страхування, підвищити рівень фінансової грамотності населення та розвивати мотиви працівників і роботодавців до повноцінної участі в державному пенсійному страхуванні.

Висновки. Підводячи підсумки, необхідно відзначити, що важливою умовою реформування системи пенсійного страхування в Україні зараз може стати зарубіжний досвід організації систем додаткового пенсійного забезпечення, коли формується декілька джерел отримання доходу після виходу на пенсію. Існування такого додаткового пенсійного доходу у різних формах як в країнах ЄС, так і в інших країнах світу свідчить про ефективність підходу, коли фінансовий тягар забезпечення соціального захисту в країні розподіляється між державою, працівником і роботодавцем. Додаткові системи пенсійного страхування використовують, в основному, накопичувальний принцип як основу фінансування і можуть бути реалізовані в різних видах, як у вигляді пенсійних програм державного пенсійного забезпечення, так і у вигляді професійно-галузевих схем пенсійного страхування. Основною перевагою функціонування багатокomпонентної пенсійної системи є можливість чіткого співвідношення розмірів і термінів виплат внесків з розмірами майбутніх виплат, а також можливістю застрахованої особи особисто здійснювати контроль за збереженням коштів на індивідуальних накопичувальних рахунках. Це дасть можливість оптимізувати фінансові потоки, пов'язані з соціальним захистом непрацездатного населення і, у перспективі, вирішити проблеми макроекономічного характеру.

Список використаних джерел

1. Роик В. Д. Превратить старость в радость: Основы жизнедеятельности населения в пожилом возрасте / В. Д. Роик. – М. : МИК, 2008. – 432 с.
 2. PENSIONS: International Experience [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.finrep.kiev.ua/download/pensprovision_international_exp
 3. Public sector pensions: Rationale and international experiences [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.qfinance.com/insurance-markets-white-papers/public-sector-pensions-rationale-and-international-experiences/46>
 4. База даних Міжнародної організації праці Social Security Programs Throughout the World (SSPTW) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update
 5. Державний комітет статистики України: офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
 6. Гонтмахер Е. Пенсионные системы: мировой и российский опыт / Е. Гонтмахер // Общество и экономика. – 2008. – № 9. – С. 37–80.
 7. Світовий досвід у реформуванні пенсійних систем [Електронний ресурс]. – 2014. – Випуск 4, серпень. – Режим доступу : www.finrep.kiev.ua
 8. Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації : моногр. / Е. М. Лібанова, А. О. Бахмач, О. А. Васильєв та ін. / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 270 с.
 9. Роик В. Д. Пенсионная система России: вызовы XXI века и пути модернизации / Роик В. Д. – СПб : Питер, 2012. – 256 с.
 10. Закон Республики Беларусь “Об обязательных страховых взносах в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты” от 29 февраля 1996 г. № 138-ХІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ssf.gov.by/priside/statesocialinsurance/norm_doc/law2/~page_m17
 11. Бровчак С. В. Пенсионное обеспечение. Российский и зарубежный опыт : учеб. пособие / С. В. Бровчак. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 78 с.
 12. Юшко С. В. Навантаження на фонд оплати праці суб’єктів господарювання як чинник тінізації доходів громадян / С. В. Юшко // Фінанси України. – 2013. – № 2. – С. 32–45.
 13. Лібанова Е. Створити механізми надійності / Е. Лібанова // Вісник Пенсійного фонду України. – 2009. – № 6 (18).
 14. Пенсійна реформа в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pension.kiev.ua>.
 15. Пенсійний фонд України: офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish>
 16. Системи пенсійного забезпечення: огляд світового досвіду [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.academy.gov.ua/ej/ej10/doc.
-