

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національний університет «Запорізька політехніка»

Економіко-гуманітарний інститут  
(повне найменування інституту, факультету)  
Факультет економіки та управління  
(повне найменування кафедри)

**Пояснювальна записка**

до дипломного проекту (роботи)  
магістра  
\_\_\_\_\_

(ступінь вищої освіти)

на тему: «Система пенсійного страхування в Україні: стан, перспективи  
розвитку»

Виконав: студент(ка) 2 курсу, групи ФЕУ-119М

Спеціальності 072 Фінанси, банківська справа  
та страхування

(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

фінанси і кредит

Морозова А.Д.

(прізвище та ініціали)

Керівник Бабенко-Левада В.Г.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Кашчаренко С.А.

(прізвище та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
**Національний університет «Запорізька політехніка»**  
 (повне найменування закладу вищої освіти)

Інститут, факультет ЕГІ, ФЕУ  
 Кафедра Фінанси, банківська справа та страхування  
 Ступінь вищої освіти Магістр  
 Спеціальність 072 Фінанси, банківська справа та страхування  
 (код і найменування)  
 Освітня програма (спеціалізація) Фінанси і кредит  
 (назва освітньої програми (спеціалізації))

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
 Завідувач кафедри к.е.н., доц. Шаров Р.В.  
«21» 10 2020 року

**ЗАВДАННЯ**  
**НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)**

Морозова Анастасія Дмитрівна  
 (прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) «Система пенсійного страхування в Україні: стан, перспективи розвитку»

керівник проєкту (роботи) к.е.н., доц., Бабенко-Левада В.Г.  
 (прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затвержені наказом закладу вищої освіти від «21» 10 2020 року №261

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 25.05 - 23.12.2020

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) Статистична звітність Пенсійного фонду України. Річний звіт про виконання Державного бюджету за 2019 рік. Річний звіт Пенсійного фонду України основних фінансових показників, напрямів та результатів діяльності за 2019 рік.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити Розділ 1 Теоретичні засади становлення та формування пенсійного страхування в Україні. Розділ 2 Функціонування сучасної системи пенсійного страхування в Україні. Розділ 3 Шляхи вдосконалення системи пенсійного страхування в Україні. Розділ 4 Охорона праці та техніка безпеки в надзвичайних ситуаціях.

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

Табл. 1.1 Класифікація моделей пенсійного забезпечення, Рис. 2.1 Видатки ПФУ, Рис. 2.2 Структура надходження коштів до Пенсійного фонду України, 1 аол. 2.1 звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2019 рік. Дохідна частина, Табл. 2.2 Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2019 рік. Видаткова частина, Рис. 2.3 Основні показники виконання бюджету Пенсійного фонду України в 2019 році.

## 6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	Бабенко-Левада В.Г., к.е.н., доц.		
2	Бабенко-Левада В.Г., к.е.н., доц.		
3	Бабенко-Левада В.Г., к.е.н., доц.		
4	Журавель С.М., ст. викладач		
Нормоконтролер	Чередниченко Н.О., ст. викладач		

7. Дата видачі завдання « 25 » травня 2020 року.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1	Вибір теми		
2	Огляд та опрацювання наукової та спеціальної літератури за темою дослідження	14.04-14.05	
3	Розробка робочого плану ДМР за узгодженням з науковим керівником	18.05.20	
4	Написання I розділу та представлення його на кафедру в друкованому вигляді	20.05-20.06	
5	Написання II розділу та представлення його на кафедру в друкованому вигляді	20.06-20.07	
6	Написання III розділу та представлення його на кафедру в друкованому вигляді	20.07-20.08	
7	Написання IV розділу та представлення його на кафедру в друкованому вигляді	20.08-20.09	
8	Формування висновків і підготовка пропозицій за результатами дослідження	20.09-1.10	
9	Попередній захист дипломної магістерської роботи	20.11-21.11	
10	Отримання відзиву наукового керівника і рецензента	22.11.20	
11	Подання роботи на кафедру в остаточному чистовому оформленні	01.12.20	
12	Захист дипломної магістерської роботи перед ЕК	23.12.20	

Студент(ка)

(підпис)

Морозова А.Д.  
(прізвище та ініціали)

Керівник проекту (роботи)

(підпис)

Бабенко-Левада В.Г.  
(прізвище та ініціали)

## АНОТАЦІЯ

*Морозова А.Д.* Система пенсійного страхування в Україні: стан, перспективи розвитку. – Дипломна магістерська робота.

Дипломна магістерська робота зі спеціальності 072 магістр з фінансів, банківської справи та страхування. – Кафедра фінанси, банківська справа та страхування, Національний університет «Запорізька політехніка», 2020.

Магістерська дипломна робота присвячена аналізу сучасного стану пенсійного забезпечення в Україні, розробці практичних рекомендацій щодо реформування пенсійної системи та запровадження недержавного пенсійного страхування.

Розглянуті питання сутності та основ соціального захисту людей похилого віку. Досліджено особливості трирівневої системи, представлено методи її функціонування, визначено правові аспекти процедури нарахування пенсій.

Проведено аналіз і надано оцінку фінансового стану бюджету Пенсійного фонду України, проаналізовано структуру доходів та видатків, виявлено ризики впровадження недержавного пенсійного страхування в умовах економічної кризи.

Були запропоновані напрями оптимізації роботи органів Пенсійного фонду та оптимальні умови впровадження третього рівня пенсійного забезпечення.

Ключові слова: ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ, ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ПЕНСІЙНИЙ ФОНД УКРАЇНИ, ПЕНСІЯ, НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ

## ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	5
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ	8
ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ	14
1.1. Теоретико-нормативні аспекти функціонування пенсійного страхування	14
1.2. Законодавча база регулювання пенсійного забезпечення	21
1.3. Методика впровадження пенсійної реформи	27
1.4. Зарубіжний досвід в Пенсійній реформі. Порівняльний аспект пенсійних систем зарубіжних країн та України	35
РОЗДІЛ 2 ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ	46
2.1. Аналіз джерел формування коштів Пенсійного фонду України	46
2.2. Аналіз виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2019 році. Доходи та видатки ПФУ	50
2.3. Аналіз пенсійних виплат в Україні за 2019 рік	76
2.4. Аналіз сучасного стану пенсійного забезпечення	83
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ	90
3.1. Стратегії, напрями вдосконалення системи державного пенсійного страхування	90

3.2. Недержавне пенсійне страхування – шлях до розвитку пенсійного забезпечення	101
РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ТЕХНІКА БЕЗПЕКИ В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ	109
4.1. Аналіз потенційних небезпек	109
4.2. Заходи по забезпеченню безпеки	111
4.3. Заходи з виробничої санітарії і гігієни праці	114
4.4. Заходи безпеки у надзвичайних ситуаціях	121
ВИСНОВОК	130
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	134
Додаток А. Звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік	142

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ,  
ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ**

- ПФУ – Пенсійний фонд України;
- ДБ – Державний бюджет;
- СНД – Співдружність Незалежних Держав;
- КМУ – Кабінет Міністрів України;
- НБУ – Національний банк України;
- НПФ – Недержавні пенсійні фонди;
- СК – страхова компанія.

## ВСТУП

Актуальність теми дослідження полягає в необхідності продовження реформування системи пенсійного забезпечення України, оскільки стара пенсійна система вже не задовольняє потребам населення, а пенсійне страхування є важливою складовою соціальної політики держави.

Продуктивна праця людини, її прагнення до покращення якості свого життя, добробуту, піднесення соціального статусу були і є одним з головних чинників суспільного прогресу. Проблема соціального забезпечення людини в старості, у разі хвороби та каліцтва є однією з найактуальніших для кожного цивілізованого суспільства, яке дбає про своїх непрацездатних членів.

Однією з найважливіших складових діяльності держави у галузі соціальної політики є законодавче регулювання та організація пенсійного забезпечення громадян. З переходом економіки України від командно-адміністративної системи до ринкових відносин стара державна система пенсійного забезпечення перестала виконувати свою основну функцію – забезпечення гідного прожиття непрацездатних громадян. Безумовно, головною причиною вкрай незадовільного пенсійного забезпечення на сучасному етапі є економічна криза і пов'язані з нею низькі надходження до Пенсійного фонду, до державного та місцевих бюджетів, але надзвичайно важливими є і суто демографічні фактори, які сьогодні є чи не найбільш серйозним бар'єром на шляху реформування системи пенсійного забезпечення в Україні[1, с.65].

Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується



загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

У системі пенсійного забезпечення, першорядне місце посідають органи законодавчої і виконавчої влади. Вони відіграють провідну роль у керівництві всією системою соціального захисту України.

З метою виконання Закону України “Про пенсійне забезпечення” у 1991 році було створено Пенсійний фонд України, як самостійний фінансовий інститут.

Сьогодні Пенсійний фонд України – найбільш розгалужена фахова структура, яка здійснює багатогранну діяльність щодо пенсійного забезпечення громадян України, найпотужніша інституція в державі, яка акумулює і розподіляє значні за обсягом кошти, структура з могутнім кадровим потенціалом, яка розвивається і вдосконалюється[2].

Оскільки пенсійне страхування є важливою складовою соціальної політики держави, яка спрямована на задоволення потреб людей, підвищення їх добробуту, забезпечення соціальної справедливості, стабільності та злагоди у суспільстві, система його законодавчого врегулювання потребує своєчасної актуалізації відповідно до тих зрушень, які постійно відбуваються у суспільстві.

Сьогоднішній стан пенсійної системи можна вважати кризовим: пенсія не убезпечує від бідності; значна тінізація доходів населення; система є соціально несправедливою; Пенсійний фонд України продовжує отримувати значні дотації з бюджету. Для перебудови вітчизняної пенсійної системи необхідно

реформувати солідарну систему, створити накопичувальну та сприяти розвитку добровільного пенсійного забезпечення.

Проблема реформування пенсійного забезпечення України відображена у працях багатьох науковців, серед яких: Є.І. Астрахан, С.А. Іванов, І.Я. Чугунов, О.В. Насібова, В.М. Толкунова, Б.С.Малиняк, Е.М. Лібанова, О.М. Кукурудз, Н.Г. Савченко, В.С. Андреев, М.Д. Бойка, С.М. Приліпко, А.А. Богданова та інші.

Однак, незважаючи на значну кількість досліджень, багато питань, зокрема, виявлення проблем, які гальмують розвиток реформування пенсійного забезпечення України в сучасних реаліях на фоні економічної та соціально-демографічної кризи, залишаються недостатньо вивченими, що потребує подальших досліджень та нових підходів у цій сфері фінансової науки.

Мета і завдання виконання дипломної роботи. Метою роботи є дослідити сучасний стан пенсійної системи України. Проаналізувати бюджет Пенсійного фонду України, його дохідну та видаткову частини. Розглянути нинішній стан функціонування недержавного пенсійного страхування. Проаналізувати доцільність запровадження обов'язкової накопичувальної системи пенсійного забезпечення.

Досягнення цієї мети вимагає вирішення ряду завдань, зокрема:

- визначення теоретичних аспектів пенсійної системи України;
- визначення понять та ознак пенсійної системи України;
- дослідження видів пенсійної системи в сучасній Україні;
- аналіз правового регулювання пенсійної системи в Україні;
- дослідити напрями реформування пенсійної системи України;
- визначення шляхів удосконалення пенсійної реформи в сучасній Україні;
- оцінити збалансованість бюджету Пенсійного фонду України.

Об'єктом дослідження є соціально-економічні відносини, що виникають у процесі функціонування та реформування державного пенсійного забезпечення в Україні.

Предметом дослідження є пенсійна система України, її переваги та недоліки.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дослідження відповідно до поставленої мети і сформульованих завдань стали такі загальнонаукові методи як: порівняльно-правовий, історико-правовий, системно-структурний методи, а також метод аналізу чинного законодавства тощо.

Інформаційну базу дослідження складають матеріали звітів з офіційних електронних ресурсів Державного комітету статистики, Пенсійного фонду України, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, матеріали науково-дослідних установ і міжнародних організацій.

Для реалізації поставлених в роботі задач були використані наступні загальнонаукові методи: індукції, дедукції, узагальнення та порівняння; систематизації, методи статистичного аналізу та графічного представлення результатів дослідження, методи економіко-математичного моделювання.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що в дипломній роботі комплексно, з урахуванням новітніх досягнень науки висвітлені основні проблеми та загрози державного пенсійного страхування, також модель реформування пенсійного забезпечення в Україні, яка обґрунтовує можливі варіанти створення ефективної накопичувальної пенсійної системи, та запропоновано основні заходи щодо подальшого реформування недержавного пенсійного забезпечення України[3, с.4].

Практична значущість отриманих результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дипломній роботі, можуть бути

використані у науково-дослідницькій діяльності для подальшої розробки теоретичних вирішень проблем регулювання пенсійної системи.

Апробація результатів дослідження. Наукова стаття на тему «Процес впровадження накопичувальної системи страхування в Україні».

Обсяг та структура магістерської роботи. Магістерська робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 147 сторінок друкованого тексту. У магістерській роботі розміщено 9 таблиць, 16 рисунків, 1 додаток на. Список використаних джерел містить 54 найменування.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

#### 1.1. Теоретико-нормативні аспекти функціонування пенсійного страхування

Система пенсійного забезпечення в Україні, відповідно до Закону України №1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003, складається з трьох рівнів.

Перший рівень — це діюча солідарна система, за рахунок якої виплачуються базові пенсії (фактично йдеться про Пенсійний фонд, що працює за принципом моментальних виплат). Пенсії виплачуються пенсіонерам за рахунок внесків, що сплачуються сьогоднішніми працюючими. Пенсійний фонд здійснює персоніфікований облік сплати внесків, накопичує внески на індивідуальних рахунках, а також призначатиме й буде виплачувати пенсії. Розмір відрахувань окремого працівника майже не впливатиме на розмір його майбутньої пенсії. В цьому і полягає основне протиріччя солідарної системи — працівники не зацікавлені в збільшенні та систематичності своїх внесків до державного Пенсійного фонду[4].

Другий рівень — накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом.

Запровадження цієї системи повинно встановити необхідну залежність розміру майбутньої пенсії від розміру сплачених за трудовий (страховий) стаж

внесків, а отже, стимулювати працівників і роботодавців легалізувати доходи та сплачувати внески в повному обсязі. Основою такої системи є індивідуальні пенсійні рахунки, на яких протягом трудової діяльності будуть обліковуватися пенсійні внески громадян. Індивідуальний пенсійний рахунок — це щось на зразок банківського рахунка. Особа робить грошові внески на цей спеціальний рахунок протягом трудової діяльності. Далі здійснюється інвестування цих коштів до досягнення особою пенсійного віку. Після досягнення пенсійного віку особа може використовувати заощаджені кошти разом із нарахованими відсотками для підтримки себе у старості. Запровадження цієї системи є дуже важливим для середньо- та високооплачуваних працівників.

Система індивідуальних пенсійних рахунків має ряд переваг:

- розмір внесків визначає розмір майбутньої пенсії;
- внески, що робить особа, є її власністю;
- особа контролює суму накопичених грошей;
- у разі значних внесків протягом трудової діяльності розмір пенсії буде більшим, аніж за солідарною системою;
- система індивідуальних пенсійних рахунків сприяє створенню гнучкого ринку праці в країні;
- національна економіка отримає досить значний фонд довгострокових інвестиційних проектів.

Запровадження обов'язкового державного пенсійного страхування вимагає від держави створення певного механізму, який гарантуватиме захист інтересів усіх учасників. Передбачається, що управління коштами загальнообов'язкового державного пенсійного страхування буде здійснюватися спільно державою та приватним сектором. Для інвестиційних компаній мають бути розроблені правила, що регламентують їх діяльність, а держава, у свою

чергу, гарантує безпеку зберігання коштів шляхом контролю за діяльністю таких приватних компаній[5].

Третій рівень — система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Таким страхуванням можуть займатися недержавні пенсійні фонди, банки, страхові компанії та інші фінансові інститути.

Недержавне пенсійне забезпечення ґрунтуватиметься на використанні двох типів пенсійного забезпечення:

- професійних пенсійних схем, за якими буде здійснюватися пенсійне забезпечення тільки тих громадян, що перебувають у трудових відносинах із певним роботодавцем;
- загальних пенсійних схем — пенсійне забезпечення будь-яких категорій громадян.

Запровадження недержавного пенсійного забезпечення регулюється Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» та відповідними нормативно-правовими актами з пенсійного забезпечення.

Розвиток системи недержавних пенсійних фондів є вигідним як для держави, так і для населення. Зрозуміло, що крім вирішення такого важливого соціального завдання, як додаткове недержавне пенсійне забезпечення громадян, недержавні пенсійні фонди також матимуть змогу здійснювати регулярні капіталовкладення в національну економіку.

Створення другого та третього рівнів пенсійної системи вимагає забезпечення надійного збереження та захисту пенсійних активів, а також здійснення ефективного управління ними.

З цією метою функціонуватимуть банківські установи-зберігачі, в яких будуть зберігатися пенсійні активи як у грошовій формі, так і в цінних паперах. Зазначені банківські установи наділені досить широкими повноваженнями для належного виконання покладених на них обов'язків. Водночас такі установи будуть досить жорстко контролюватися та регулюватися НБУ та створеною у ході пенсійної реформи Державною інспекцією з пенсійного забезпечення.

Банківські установи-зберігачі забезпечать фізичне відокремлення пенсійних активів від засновників недержавних пенсійних фондів, а також компаній, які будуть здійснювати адміністративне управління фондами та управління активами.

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

Другий та третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення[6].

Громадяни України можуть бути учасниками та отримувати пенсійні виплати одночасно з різних рівнів системи пенсійного забезпечення в Україні. Обов'язковість участі або обмеження щодо участі громадян у відповідних рівнях системи пенсійного забезпечення в Україні та отримання пенсійних виплат установлюються законами з питань пенсійного забезпечення.

Теоретична сутність пенсійного забезпечення розглядається у чотирьох аспектах: соціальному, економічному, фінансовому і правовому.

Соціальна сутність пенсійного забезпечення полягає у створенні всеохоплюючої та універсальної системи захисту непрацездатної частини населення від соціальних ризиків (невизначеної тривалості життя, інвалідності, втрати годувальника). При цьому ефективна система пенсійного забезпечення повинна не лише захищати від бідності, а й забезпечувати гідний рівень життя



пенсіонерам після завершення трудової діяльності, у разі настання інвалідності, втрати годувальника.

За економічним змістом пенсійне забезпечення є частиною національного доходу, яка використовується на споживання з метою утримання непрацездатних осіб у разі настання перелічених страхових випадків. Пенсійне забезпечення можна охарактеризувати як систему суспільних відносин, що існують для створення достатніх умов життя осіб після настання пенсійного віку, інвалідності, втрати годувальника за рахунок коштів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, накопичувальної (обов'язкової і добровільної) системи, бюджетної підтримки, неформальної фінансової і нефінансової підтримки людей похилого віку за рахунок родини або громадських організацій.

Оскільки пенсійне забезпечення може здійснюватися і за рахунок неформальних джерел в межах родини або громади, то його не слід ототожнювати з пенсійною системою. Реалізація цілей пенсійного забезпечення в окремих державах здійснюється в пенсійній системі, під якою розуміють комплекс інститутів, відносин і механізмів, за допомогою яких формуються фінансові ресурси та розподіляються серед непрацездатного населення у разі настання соціальних ризиків. Визначення пенсійної системи як сукупності інститутів вимагає їх структуризації з погляду функціонального призначення. Тому необхідно визначити, по-перше, складові частини (рівні), через які здійснюється пенсійне забезпечення; по-друге, установи, що здійснюють управління цими рівнями; по-третє, структуру і джерела фінансування пенсійних виплат.

Для виконання поставлених завдань пенсія наділена ознаками, до яких можна віднести: періодичність (регулярність, як правило, щомісячність) або разовість виплати; індивідуалізований характер нарахування; грошовий вираз

виплати; одержувачів пенсії; джерела виплати та умови їх формування; страхові випадки, за настання яких проводиться виплата; умови та порядок виплати. Узагальнюючи аналіз усіх ознак, під пенсією слід розуміти передбачені законодавством грошові виплати разового або щомісячного характеру за рахунок страхових внесків громадян і підприємств, доходу від інвестування пенсійних нагромаджень, а також державного бюджету у зв'язку з настанням страхових випадків – пенсійного віку, інвалідності або втрати працездатності[7, с.50].

Не дивлячись на те, що формування систем пенсійного забезпечення в провідних країнах світу почалося досить давно, уряди держав регулярно переглядають, доповнюють та модернізують пенсійні системи відповідно до соціально-економічної ситуації в країні. Крім цього, важливу роль в пенсійній системі відіграє недержавне пенсійне забезпечення.

Для з'ясування механізмів функціонування різних пенсійних систем виділимо їх характерні ознаки. Багаторічний досвід функціонування пенсійних систем зарубіжних країн дає змогу виділити основні критерії їх класифікації (табл. 1.1) Не дивлячись на те, що формування систем пенсійного забезпечення в провідних країнах світу почалося досить давно, уряди держав регулярно переглядають, доповнюють та модернізують пенсійні системи відповідно до соціально-економічної ситуації в країні. Крім цього, важливу роль в пенсійній системі відіграє недержавне пенсійне забезпечення.

Таблиця 1.1

## Класифікація моделей пенсійного забезпечення

Стратегія	Модель	Ознака	Рівні пенсійної системи		
1	2	3	4	5	6
Солідарна	радянська	Передбачає солідарні відносини між працюючим населенням та пенсіонерами.	Державна (солідарна)	-	-
Накопичувальна	чилійська	Наявність державних, корпоративних та приватних накопичувальних пенсійних програм, за допомогою яких формується майбутня пенсія громадянина. Є приватною власністю пенсіонера.	Обов'язкова накопичувальна пенсія	Обов'язкове страхування	-
	казахська		Обов'язкова накопичувальна пенсія	Добровільна накопичувальна пенсія	-
Накопичувально-солідарна	американська	Складається з елементів солідарної та накопичувальної систем, а також систем пенсійного страхування.	Державна пенсія (солідарна)	Трудова (корпоративна)	Накопичувальна (особиста)
	німецька (виробнича)		Державна (солідарна)	Трудова (корпоративна)	Накопичувальна (особиста)
Умовно-накопичув	японська		Базова пенсія	Додаткова державна та корпоративна	-
Солідарно-накопичув	Російсько-польська		Державна (солідарна)	Обов'язкове страхування	Накопичувальна (особиста)

Джерела: Трирівнева пенсійна система [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу:

<http://politiko.ua/blogpost28274>

## **1.2. Законодавча база регулювання пенсійного забезпечення, фінансові інструменти**

Пенсійне забезпечення є основною гарантією матеріального забезпечення непрацездатних громадян. Для непрацездатних осіб похилого віку фактично пенсія стає джерелом їх існування. Згідно з Конституцією України (ст. 46) рівень життя, який забезпечує пенсія, повинен бути не нижчий, ніж установлений законом прожитковий мінімум. Систему законодавства про пенсійне забезпечення становить сукупність нормативних актів, які приймають відповідні державні органи і які є загальнодержавними, мають правоустановчий (матеріальний чи процесуальний) характер та спрямовані на врегулювання як обов'язкового державного, так і добровільного недержавного пенсійного забезпечення.

Основним нормативно-правовим актом, який захищає конституційні права і свободи людини і громадянина в Україні, є Конституція України. Згідно зі статтею 46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що передбачає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ та організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення.

Саме ця норма Конституції є правовою основою системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, частиною якого є пенсійне страхування. Базовим законом у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування як складової державного соціального страхування є Закон України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998р.

№16/98-ВР. Саме цим законом визначено принципи та загальні правові, фінансові і організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян в Україні.

Основним законом, що регулює питання загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, є Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV. Закон містить 15 розділів і 113 статей, у яких уперше комплексно врегульовано всі питання, пов'язані з функціонуванням системи пенсійного страхування, – від визначення суб'єктів (учасників) цієї системи, їхніх прав та обов'язків, до порядку сплати страхових внесків, здійснення пенсійних виплат, механізму управління цією системою.

Важливим у Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV є те, що вперше визначено поняття пенсійного законодавства та предмет його правового регулювання. Згідно зі статтею 4 цього закону законодавство про пенсійне забезпечення базується на Конституції України, складається з Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, цього Закону, законів України «Про недержавне пенсійне забезпечення», «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», міжнародних договорів з пенсійного забезпечення, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також інших законів та нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до законів про пенсійне забезпечення, що регулюють відносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні[8, с.25].

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про пенсійне забезпечення, то застосовуються норми міжнародного договору.

Виключно законами про пенсійне забезпечення визначаються:

- види пенсійного забезпечення;
- умови участі в пенсійній системі чи її рівнях;
- пенсійний вік для чоловіків і жінок, з досягненням якого особа має право на пенсійні виплати;
- джерела формування коштів, що спрямовуються на пенсійне забезпечення;
- умови, норми та порядок пенсійного забезпечення;
- організація та порядок управління в системі пенсійного забезпечення.

Статтею 5 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV визначено коло питань, які регулюються виключно цим законом, а саме:

- принципи та структура системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- коло осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню;
- види пенсійних виплат;
- умови набуття права та порядок визначення розмірів пенсійних виплат;
- пенсійний вік чоловіків та жінок, при досягненні якого особа має право на призначення пенсії за віком;
- мінімальний розмір пенсії за віком;
- порядок здійснення пенсійних виплат за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням;
- порядок використання коштів Пенсійного фонду та накопичувальної системи пенсійного страхування;
- організація та порядок здійснення управління в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування[4].

Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV передбачено застосування норм

питання пенсійного забезпечення пенсіонерів колишнього СРСР у разі їх міграції із території однієї держави на територію іншої, а також гарантують дотримання прав, набутих громадянином у СРСР, щодо його трудового стажу за територіальним принципом. Такі договори укладені з Російською Федерацією, Білоруссю, Казахстаном, Киргизстаном, Таджикистаном, Туркменістаном, Узбекистаном, Молдовою, Грузією, Азербайджаном, Монголією, Угорщиною та Румунією;

– угоди, що базуються на пропорційному принципі, відповідно до якого кожна договірна сторона призначає й виплачує пенсію за відповідний страховий (трудоий) стаж, отриманий на території держави цієї сторони: договори з Болгарією, Королівством Іспанією, Чехією, Словаччиною, Латвією, Литвою, Естонією, Португалією та Польщею. Чинною є також тимчасова Угода між Урядом України та Урядом Російської Федерації «Про гарантії прав громадян, що працювали в районах Крайньої Півночі і місцевостях, що прирівняні до районів Крайньої Півночі».

Зазначені акти законодавства та інші нормативно-правові акти видаються на підставі та на виконання відповідних законів, які можуть містити прямі посилання на необхідність видання підзаконних актів, або визначають повноваження органів влади та їх посадових осіб щодо здійснення правового регулювання (видання нормативно-правових актів).

Отже, досліджуючи низку законодавчих актів, можна дійти висновку, що пенсійне забезпечення певних категорій громадян регулювалося різними законами України. Науковці, журналісти, держслужбовці, судді, багато інших категорій працівників мають свої норми пенсійного забезпечення. Коли ухвалювали відповідні пенсійні закони, кожна галузь вимагала підтримки для своїх працівників. Тому в кожному галузевому законі є статті про пенсійне забезпечення. Проте, спираючись на ст. 24 Конституції України, яка зазначає, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та

соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» можна дійти висновку, що всупереч цьому конституційному положенню в Україні існують привілеї в пенсійному забезпеченні для таких категорій осіб, як народні депутати, державні службовці, представники силових структур, митники, прокурори, судді, журналісти державних та комунальних ЗМІ тощо.

Однак 11 жовтня 2017 року вступив в дію Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017 №2148-VIII, який передбачає повну зміну принципів нарахування пенсій, а саме: з 1.10.2017 року пенсійне забезпечення державних службовців, суддів, прокурорів, журналістів, осіб місцевого самоврядування, науковців, народних депутатів, працівників дипломатичної служби здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Тобто, починає запроваджуватися єдиний підхід до призначення трудових пенсій різним категоріям громадян[10].

Для впровадження накопичувальної складової пенсійної системи, по-перше, необхідна розробка нормативно-правової бази для забезпечення ефективного захисту учасників пенсійної системи, а також попередження зловживань на фінансових ринках, та приведення її у відповідність до міжнародних європейських стандартів. Такими стандартами є принципи Міжнародної організації пенсійних наглядових органів (IOPS), яка об'єднує органи різних країн, що здійснюють нагляд за діяльністю з приватного пенсійного забезпечення.

По-друге, необхідно забезпечити сталий розвиток фінансових ринків, як запоруки економічного зростання країни. Оскільки через залучення фінансових ринків до системи соціального забезпечення може відбуватися спрямування грошових внесків від працюючих до пенсіонерів, що, в свою чергу, веде до економічного зростання країни.



### 1.3. Методика впровадження пенсійної реформи

Пенсійна система в Україні переживає певні етапи розвитку, з якими пов'язані реформи модернізації державного управління пенсійною системою в Україні. Розвиток пенсійної системи України – сукупність послідовних комплексних, багаторівневих і змістовних перетворень, спрямованих на правове, економічне й організаційне реформування ключових інституційних основ пенсійної системи.

Головна мета реформи:

- забезпечити справедливу систему розподілу пенсійних коштів;
- створити для людей можливість накопичувати максимальний розмір пенсії, виходячи із власних доходів;
- стабілізувати пенсійну систему та гарантувати виплати пенсій на довгострокову перспективу;
- стабілізувати фінансовий стан державного бюджету;
- ліквідувати надмірний розрив у розмірах пенсій із солідарної системи.

Головна ідея пенсійної реформи – зацікавити кожного громадянина думати про розмір пенсії, яку він отримуватиме в майбутньому. Для цього буде впроваджено накопичувальну систему пенсійних розрахунків, що дасть змогу забезпечити гідний рівень життя пенсіонерам[11].

В Україні можна виділити чотири етапи реформування пенсійної системи з часу проголошення незалежності України.

Перший етап (1991–2003 рр.). Становлення та розвиток пенсійної системи України регулюється Законом України «Про пенсійне забезпечення» від 04 листопада 1991 р., відповідно до якого солідарна модель пенсійної системи функціонувала за розподільчим принципом, нарахування пенсій проводилося диференційовано залежно від заробітної плати у період трудової діяльності та тривалості трудового стажу. Вона регулювала призначення

пенсій за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника, соціальні пенсії, за вислугу років і пенсії на пільгових умовах.

Державне управління в пенсійній сфері було направлено на розширення вже наявних і впровадження нових пільг, зокрема: передбачено спеціальні пенсії з вигіднішими умовами для державних службовців, працівників органів місцевого самоврядування, народних депутатів і їхніх помічників, наукових і науково-педагогічних працівників, журналістів, суддів, прокурорів тощо. Ці умови стосувалися зниження пенсійного віку, зменшення тривалості трудового стажу, підвищення граничного розміру пенсій. Такі пільгові умови призвели до того, що розміри призначених пенсій були у 10–15 разів вищі за ті, що призначалися відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення».

Таким чином, порушувався принцип соціальної справедливості. Спостерігалось зростання числа пенсіонерів, котрі мали право на дострокове призначення пенсії. Якщо у 1971 р. достроково було надано пенсію 7% пенсіонерів, у 1990 р. – 15%, то у 1997 р. ця цифра становила 28%. У солідарній системі в цей період відбувається диференціація пенсійного забезпечення на загальне та спеціальне на підставі специфіки трудової діяльності. Проблема дефіциту вирішувалася через регулювання максимального розміру пенсії, переважна більшість пенсіонерів одержували приблизно однакову суму, розмір якої визначався наявністю коштів у Пенсійному фонді. У другій половині 1990-х, коли Пенсійний фонд було включено до державного бюджету, утворилася заборгованість із виплати пенсій, яка досягла максимуму у 1999 р. (понад 2 млрд грн за середнього розміру пенсії в 60,7 грн), у деяких регіонах пенсії не платилися по півроку. З поживленням економіки заборгованість з виплати пенсій було ліквідовано, але розмір пенсій залишався вкрай низьким.

У 1993 р. Верховна Рада України прийняла Концепцію соціального забезпечення населення України, де вперше було визначено комплексну реформу системи соціального забезпечення, а у 1998 р. був прийнятий Закон

України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», відповідно до якого визначалися принципи, правові, фінансові й організаційні механізми запровадження загальнообов'язкового державного соціального страхування, в т.ч. і пенсійного[12].

Основний Закон України закріпив у 1996 р., що громадяни мають право на соціальний захист, який включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; пенсії та соціальні виплати, які є основним джерелом існування особи, мають бути не нижчими за прожитковий мінімум, встановлений законом. Основні заходи щодо реформування системи пенсійного забезпечення визначалися Указом Президента України від 13 квітня 1998 р. № 291/98 «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні», де було поставлено завдання переходу до трирівневої пенсійної системи, оскільки за монополії державної солідарної системи питання гідного пенсійного забезпечення громадян не можна було вирішити. Згодом у Посланні Президента України до Верховної Ради та Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2001 р. № 1-14/1349 «Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України» було визначено, що пенсійна реформа мала здійснюватися на системних засадах, перевірених досвідом інших країн та адаптованих до українських умов[13].

Окреслено шляхи пенсійної реформи у контексті соціально-економічних перетворень щодо створення системи інвестування пенсійних коштів і поєднання пенсійної і податкової реформ. Передбачалися три етапи пенсійної реформи: I етап 2001–2002 рр. – створення організаційно-правових та економічних засад пенсійної реформи і реформування солідарної системи,

II етап 2003–2004 рр. – запровадження добровільної системи пенсійного забезпечення, III етап 2005–2009 рр. – запровадження обов'язкової накопичувальної системи.

Отже, до 1 січня 2004 р. в Україні діяла державна система пенсійного забезпечення, яка виявилася нестабільною і неефективною. Основними недоліками цього періоду є: низький рівень пенсійного забезпечення, соціальна несправедливість; вплив демографічних чинників, наявність заборгованості з виплати пенсій. Таким чином, необхідно було проведення державних заходів для вирішення проблем у пенсійній сфері.

Другий етап (2004 – вересень 2011 рр.). У 2004 р. запроваджено в Україні трирівневу пенсійну систему відповідно до міжнародних стандартів і досвіду розвинених країн, оскільки набули чинності два пенсійні закони – «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». Нова пенсійна система складається з трьох рівнів: перший рівень – солідарна система, другий рівень – накопичувальна система, третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення. Збережено раніше встановлений в Україні пенсійний вік – для чоловіків – 60 років, для жінок – 55. Визначено мінімальний страховий стаж, який дає право на призначення пенсії за віком у солідарній системі – 5 років. Встановлено мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 25, а у жінок – 20 років страхового стажу у розмірі прожиткового мінімуму для осіб, котрі втратили працездатність.

На цьому етапі основними нововведеннями у солідарній системі пенсійного забезпечення були:

- перехід від пенсійного забезпечення до системи пенсійного страхування;
- встановлено новий механізм залежності розміру пенсії від тривалості страхового стажу та розміру заробітку, обчислення страхового стажу із введенням коефіцієнта страхового стажу, а також заробітку для нарахування

пенсії з урахуванням коефіцієнта заробітної плати, знято максимальне обмеження розміру пенсій;

- запроваджено нарахування пенсій на підставі даних системи персоніфікованого обліку;

- розмежування пенсійних програм за джерелами фінансування (надбавки, підвищення і доплати до пенсій виплачуються з визначенням відповідних джерел);

- виплата соціальних пенсій переведена у систему державної соціальної допомоги та ін[14, с.128].

Правовий механізм регулювання пенсійних відносин визначив на багато років Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», хоча продовжує діяти і Закон України «Про пенсійне забезпечення», який регулює призначення пенсій на пільгових умовах і за вислугою років, але одним із завдань пенсійної реформи була уніфікація умов призначення пенсій, проте ухвалити один закон із загальними умовами для призначення пенсій на цьому етапі не вдалося. Прийняття Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначило структуру загальної пенсійної системи, натомість система спеціального пенсійного законодавства не зазнала жодних змін.

Стратегія розвитку пенсійної системи, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2005 р. № 525-р, була направлена на розбудову трирівневої пенсійної системи, але залишилася нереалізованою і втратила чинність після прийняття Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи» № 1224 від 14 жовтня 2009 р. Етапи реалізації пенсійної реформи у Концепції були розраховані на 2010–2017 рр[15].

Для забезпечення стабільного функціонування пенсійної системи необхідне: забезпечення соціальної справедливості у солідарній пенсійній системі, формування ефективної, надійної системи недержавного пенсійного забезпечення; удосконалення та спрощення механізму функціонування і

забезпечення зрозумілості пенсійної системи для громадян і роботодавців; забезпечення громадського контролю за функціонуванням Пенсійного фонду України. У Програмі економічних реформ України на 2010–2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», розробленій і схваленій Комітетом з економічних реформ при Президенті України, метою реформи пенсійної системи є посилення соціального захисту осіб, які втратили працездатність, забезпечення гідного рівня їх життя шляхом стійкого розвитку пенсійної системи. Для цього передбачалося стабілізувати солідарну пенсійну систему, запровадити загальнообов'язкове накопичувальне й розвивати добровільне накопичувальне пенсійне страхування, а також поліпшити адміністрування пенсійної системи. Другий етап пенсійної реформи був направлений на розбудову трирівневої пенсійної системи, але так і залишився не впровадженим.

Третій етап (жовтень 2011–2014 рр.). Восени 2011 р. набрав чинності Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи». Це перший закон, яким було зроблено спробу провести реформу обох пенсійних систем – і загальної, і спеціальної. Метою цього закону було створення умов для подальшого удосконалення системи пенсійного забезпечення та повноцінного впровадження багаторівневої пенсійної системи в Україні. Законом передбачено здійснити низку заходів щодо збалансування солідарної системи пенсійного страхування у середньостроковій перспективі та визначити параметри функціонування обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування.

Вищезазначеним законом запроваджено такі заходи:

- встановлено максимальний розмір пенсії, який не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, установлених для осіб, котрі втратили працездатність;
- підвищено страховий стаж для одержання пенсії за віком з 5 до 15 років;

- підвищено нормативну тривалість страхового стажу для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі для жінок з 20 до 30 років і для чоловіків з 25 до 35 років;

- переглянуто пенсійний вік для жінок, які отримують пенсію відповідно до загального закону, з 55 до 60 років починаючи з 1 вересня 2011 р., поступово збільшуючи його на 6 місяців кожного року протягом 10 років;

- запроваджено обмеження для спеціальних пенсій (підвищення пенсійного віку для чоловіків – державних службовців до 62 років, зменшено з 90% до 80% заробітну плату, а згодом і до 70%, яка є базою для нарахування цих пенсій; збільшено тривалість періоду, який береться для обчислення заробітку під час призначення спеціальних пенсій, з 24 до 60 місяців) та ін.

Заходи реформи 2011 дали змогу зменшити кількість нових пенсіонерів за віком і кількість пенсіонерів загалом, але не змогли зупинити зростання обсягу пенсійних видатків і дефіциту Пенсійного фонду.

Четвертий етап (2015 р. – дотепер). Гостра економічна криза, посилена напруженою військово-політичною ситуацією, спонукала до запровадження режиму жорсткої економії та консолідації соціальних видатків. У рамках пенсійної системи значна кількість заходів була спрямована на обмеження можливостей раннього виходу на пенсію:

- скасовано дострокові пенсії для безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, яким із моменту звільнення до досягнення пенсійного віку залишилося не більше 1,5 року;

- скорочено перелік виробництв, професій, посад, зайнятості у яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 461;

- для спеціальних пенсій зменшено до 60% заробітну плату, що є базою для нарахування цих пенсій (Закон України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 р.), а надалі скасовано спеціальний режим пенсій, оскільки запроваджено єдині підходи для призначення пенсій із 01 січня 2018 р.

відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03 жовтня 2017 р;

– встановлено обмеження мінімального віку та розпочато поступове підвищення професійного страхового стажу, необхідного для виходу на пенсію за вислугу років;

– оподаткування призначених пенсій, замороження індексації пенсій, осучаснення пенсій тощо.

Процес реформування пенсійної системи України триває.

Аналіз текстів документів, а саме Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2018 році», Програма діяльності Кабінету Міністрів України, Стратегія модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 р. дає підстави стверджувати, що заходи державного управління у сфері пенсійного забезпечення направлені на європейські стандарти розбудови трирівневої пенсійної системи. Так, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» від 3 жовтня 2017 року № 2148-VIII прийнятий для забезпечення необхідних правових та регулятивних умов для запровадження другого рівня системи загальнообов'язкового пенсійного страхування з 1 січня 2018 року[16].

З 1 квітня 2020 року пенсійний вік жінок в Україні підвищено з 59 років до 59 років і 6 місяців, а з 1 квітня 2021 року – пенсійний вік жінок і чоловіків в країні зрівняється і становитиме 60 років.

Тобто, триває робота з підвищення фінансової стабільності та прозорості діяльності Пенсійного фонду, а також оптимізації адміністративних видатків.

На цьому етапі розвитку пенсійної системи в Україні є необхідність систематизації пенсійного законодавства у єдиному нормативно-правовому акті, який об'єднає всі чотири етапи проведення пенсійної реформи в Україні: 1991–2003 р., 2004 – вересень 2011 р., жовтень 2011 – 2014 р. та реформи 2015–



2020 рр. Нині функціонує солідарна пенсійна система, накопичувальну складову частину так і не запроваджено, а третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення – розвивається дуже повільно у зв'язку з економічними кризами.

Також необхідно розробити Стратегію розвитку моделі державного управління пенсійної системи в Україні, визначивши інституційну структуру державного управління пенсійної системи (в т. ч. і накопичувальної пенсійної системи), де окреслити цілі, функції, оцінку, аналіз і контроль управлінської діяльності пенсійної системи в Україні з урахуванням європейського досвіду.

#### **1.4. Зарубіжний досвід в Пенсійній реформі. Порівняльний аспект пенсійних систем зарубіжних країн та України**

Перші пенсійні системи стали з'являтися в Європі в кінці XIX ст. Здебільшого вони мали розподільний характер. Пенсії виплачувалися за рахунок поточних внесків до пенсійної системи. У низці європейських країн розподільна система збереглася і в наші дні, але в більшості з них розподільна основа залишилася у вигляді базової мінімальної пенсії, в той час як основні пенсійні накопичення формуються в накопичувальній складовій, заснованій на інвестуванні коштів, як за рахунок роботодавців, так і працівників. Реформування систем пенсійного забезпечення в країнах Європи було викликано швидким старінням населення і збільшенням пенсійного навантаження на працюючих [17, с.45].

Так, якщо в 2015 р. населення країн ЄС старше 60 років становило близько 25%, то, за прогнозами фахівців, до 2040 р. воно може досягти показника 35%, збільшившись на понад 10%. При цьому чисельність населення працездатного віку (20-59 років) за цей же період знизиться з 54% до 47%, тобто на 7%. Коротко загальну тенденцію реформування пенсійних

систем можна охарактеризувати як перехід від солідарності поколінь до «автосолідарності», тобто солідарності з самим собою на всіх етапах трудового циклу – до самозабезпечення старості за мінімальної державної підтримки. Такий перехід цілком узгоджується з європейською концепцією «соціальної якості», яка передбачає формування «нового громадянина» – людини, яка займає активну життєву позицію, соціально відповідальної та економічно самодостатньої, здатної самостійно подбати про власний добробут і членів своєї сім'ї на різних стадіях життєвого циклу. На даний час пенсійні системи в більшості європейських країн базуються на трирівневих моделях, які включають солідарно-розподільну із забезпеченням базового рівня пенсії та накопичувальну (обов'язкову і добровільну) схеми, що поєднуються в різних варіантах.

В Україні діють перший та третій рівні. Жоден з них не є досконалим. Перший рівень — покоління працюючих сплачує внески до Пенсійного фонду, з яких потім виплачуються пенсії людям похилого віку. Це так звана солідарна система, до якої звикли всі українці. Сьогодні внески працюючих покривають лише половину з необхідних Пенсійному фонду 284 млрд грн, які витрачаються на пенсії, 143 млрд грн дотує державний бюджет, який формують податки українських компаній та громадян.

Третій рівень — добровільний накопичувальний рівень. Громадянин добровільно накопичує кошти, з яких потім особисто йому виплачуються пенсії. Цей рівень представлений в Україні недержавними пенсійними фондами. За даними Мінсоцполітики, загальна вартість активів таких фондів сягає 2.1 млрд грн, з яких близько 50% — активи корпоративного недержавного пенсійного фонду НБУ. Недолік цього рівня — вузьке охоплення. Більшість українців не довіряє ні державі, ні приватним інститутам, тому не готова доручати їм кошти на довгострокову перспективу.

Другий рівень — обов'язковий накопичувальний. Працюючі або роботодавці від їхнього імені, а в деяких системах і самозайняті особи, сплачують внески до накопичувальної системи. Внески обліковують на

індивідуальних пенсійних рахунках. Накопичені внески інвестують у різні фінансові інструменти. Після виходу на пенсію учасник отримує право на одержання пенсії, яка обраховується з накопиченої суми внесків та інвестиційного доходу. Такий підхід докорінно відрізняється від нинішньої солідарної системи, де розмір пенсій обчислюють за встановленою формулою.

Другий рівень став яблуком розбрату між урядом, який не хотів його запроваджувати, та групою народних депутатів, які наполягали на його терміновому введенні. Компромисом стала норма про запровадження системи обов'язкового пенсійного накопичення з 1 січня 2019 року. Основні зміни пенсійної системи, запроваджені Законом України № 2148 VIII, стосуються солідарної системи, тобто, першого рівня. Найбільше впливатимуть на розміри пенсій застосування середньої зарплати за останні три роки (2018 — 2020) у розмірі 9205,96 грн; величина оцінки одного року стажу, який застосовують для обчислення пенсії, знижується з 1.35% до 1%; мінімальний необхідний страховий стаж для виходу на пенсію в 60 років зростатиме щорічно з 2019 року до 2028 року на 1 рік (виросте з 25 до 35 років); показника прожиткового мінімуму для непрацездатних громадян, встановленого на дату призначення пенсії ( на 01.07.2020 - 1717 грн., на 01.12.2020 - 1769 грн).

Для розуміння прийнятності законодавчих змін передбачених пенсійною реформою в Україні розглянемо досвід у цій сфері провідних країн світу[18, с.121-123].

На теперішній час пенсійна система Швеції, на думку багатьох науковців, вважається самою соціальною у світі. Так, діюча пенсійна система Швеції дозволяє підтримувати досить високий рівень пенсій, відшкодовуючи пенсіонерам від 60 до 80% розміру їх заробітної плати. Такий високий результат вдалося досягти завдяки використанню різних складових, що передбачені пенсійною системою. Обов'язковий внесок на кожного працівника в розмірі 18,5% від заробітної плати в рівних частинах сплачують роботодавець і найманий працівник, частина 16% від цієї суми перераховується до солідарної системи пенсійного забезпечення, а інша

частина 2,5% на індивідуальний накопичувальний рахунок працівника який може бути розміщений в одному з 800 пенсійних фондів з мінімальною прибутковістю в 3% річних. При цьому держава жорстко регулює діяльність пенсійних фондів, зокрема обмежуючи прямі інвестиції в нерухомість або надання прямих позик. З сум, які відраховуються до солідарної системи складаються умовні накопичення шведів, що постійно індексуються з урахуванням зростання розміру заробітної плати та демографічної ситуації в країні. Досягнувши 61-річного віку громадяни Швеції можуть претендувати на отримання виплат з умовно-накопичувальної пенсії. Крім того, 90% найманих працівників беруть участь в умовно обов'язкових професійних пенсійних програмах (для білих комірців, блакитних комірців, співробітників центрального і місцевого урядів). Обов'язкова участь в таких фондах передбачається в колективних договорах з роботодавцем. Як правило, на цьому рівні пенсійної системи внесок становить 2% до 5% заробітної плати.

Деякі професійні програми дозволяють ранній вік виходу на пенсію — в 55 років, але частіше за все, передбачають загальний вік виходу на пенсію в 65 років. Шведам, які отримували невисокий розмір заробітної плати, держава з суми отриманих податків виплачує гарантовану мінімальну пенсію у розмірі близько 800 євро. У повному обсязі право на отримання пенсії у громадян настає починаючи з 65 років, але тільки для тих, які проживають в країні 40 і більше років. Пенсіонерам з низьким рівнем пенсії надаються державні субсидії на житло, які компенсують до 93% витрат на його оплату.

Крім того, слід звернути увагу, що розмір пенсії у Швеції залежить від стану економіки – в разі економічної кризи може зменшуватися, а в разі виходу з економічної кризи значно збільшуватися.

Отже, пенсійна система Швеції складається з 3-х частин: гарантованої державою, накопичувальної частини та умовно-накопичувальної частини, спільне використання яких дозволило досягти високого рівня отримуваних пенсій.

Наступною пенсійною системою є пенсійна система Австралії. Так, в Австралії отримувати пенсію можуть громадяни країни і іммігранти з постійною візою, які пройшли ценз осілості: прожили на території країни не менше десяти років. Час проживання обчислюється сумарно, але один з періодів повинен бути не менше п'яти років постійного проживання в країні. Право виходу на пенсію і відповідно на її отримання настає з 65 років, незалежно від статі. До 2023 року уряд країни планує підвищити пенсійний вік до 67 років.

Пенсія в Австралії складається з двох частин — державної та приватної (накопичувальної). На державну пенсію мають право претендувати всі жителі країни, які досягли 65 років і відповідають цензу осілості. Щодо стажу і місця роботи то вони не мають значення для отримання державної пенсії, її виплачують навіть тим, хто ніколи в своєму житті не працював. Розмір пенсії напряму залежить від сімейного стану, кількості дітей на утриманні, розміру річного доходу і наявності майна у власності. Так, максимальна сума пенсії може складати — 1590 доларів за місяць на самотнього пенсіонера і 1200 доларів для тих пенсіонерів, які перебувають в законному шлюбі.

Австралійці з офіційним місцем роботи можуть розраховувати на приватну або накопичувальну пенсію. Так, в Австралії законодавчо закріплений обов'язок роботодавців по відрахуванню 9% від заробітної плати працівника в приватний пенсійний фонд за умови, що працівник старший 18 років і працює більше 30 годин на тиждень. До 2025 року уряд планує збільшити відсоток таких відрахувань до позначки 12%. При цьому пенсійний фонд працівник має право вибрати сам. В Австралії їх дуже багато, а відрізняються вони між собою розміром вступного внеску та розміром відсотків, які отримує фонд з відрахувань працівника за обслуговування діяльності фонду. За бажанням працівника пенсійний фонд в будь-який момент можна змінити. Зробити це дуже просто — потрібно всього лише зателефонувати в новий обраний пенсійний фонд або заповнити спеціальну форму (Rollover Form) на його сайті.

Після того як працівник визначиться з фондом, він може обрати: чи залишити кошти на зберігання фонду під фіксований відсоток чи їх вигідно інвестувати. Варіантів для інвестицій кілька — акції австралійських або зарубіжних компаній і нерухомість. Якщо вклад був успішним, фонд повертає відсоток, і пенсія зростає. Таким чином, пенсійні фонди постійно підтримують діяльність фондової біржі Австралії. Більшість пенсійних фондів надає клієнтам можливість відстежувати пенсійні накопичення за допомогою онлайн кабінету. В кабінеті без проблем клієнт може перевести гроші з одного виду інвестицій на інший. Гроші з пенсійного фонду можна забрати після досягнення 60 років. Податком накопичена сума не обкладається. Пенсіонер сам вирішує, що з ними робити — купити віллу на березі моря або перерахувати на рахунок державної пенсії. У разі настання серйозних проблем зі здоров'ям або фінансових труднощів пенсію можна забрати раніше — в 55 років. Але для цього необхідно пенсійному фонду надати відповідні довідки або документи. Накопичувальну частину пенсії можна збільшити, якщо скористатися програмою Super Cocontribution. За кожен додатковий внесок до пенсійного фонду з боку працівника, держава додає певну суму. Державна доплата залежить від величини внеску працівника і розміру його річного доходу. Брати участь у програмі можуть особи віком до 71 року з річним доходом не вище 50 тисяч австралійських доларів.

Цікавим є підхід Австралії щодо розміру пенсії. Так, розмір пенсії залежить від доходу — чим вищий заробіток, тим нижче пенсія. Максимальні виплати отримують самотні пенсіонери, чий місячний заробіток не перевищує 328 доларів, і пенсіонери, які перебувають у шлюбі і заробляють не більше 584 доларів на місяць. Крім того, з метою заохочення працюючих пенсіонерів, уряд Австралії ввів програму Work Bonus. Перші 500 доларів з зарплати не враховуються під час розрахунку пенсії. Якщо пенсіонер заробляє 700 доларів на місяць, то за програмою Work Bonus в податковій декларації про доходи для пенсійного фонду враховуються тільки 200 доларів, і пенсіонер претендуватиме на максимальний розмір пенсійних виплат.

Отже, австралійська пенсійна система в її нинішньому вигляді ґрунтується на поєднанні двох компонентів — державної та приватної пенсії. Державна пенсія по старості (age pension) — це цілком традиційна перерозподільна пенсія, що фінансується з державного бюджету. Вона виплачується будь-якому громадянину або постійному резиденту Австралії, який досяг 65-річного віку.

Приватна пенсія в Австралії набирає все більшого значення, крім того державою, протягом останніх десятиліть, запроваджується обов'язок усіх працюючих, без винятку, робити внески до приватних фондів у розмірі 9% від заробітної плати.

Наступною країною, на особливості пенсійної системи якої слід звернути увагу, є Сполучені Штати Америки (далі — США). Система пенсійного забезпечення у США хоч і не ідеальна, але вважається однією з найдосконаліших у світі, а розмір пенсій — вище, ніж у середньому в європейських країнах.

У США діють як державні, так і приватні пенсійні системи. Завдяки цьому американці можуть дозволити собі не одну, а три види пенсій: державну, приватну корпоративну за місцем роботи і приватну індивідуальну шляхом відкриття особистого пенсійного рахунку, вік з якого можливий вихід на пенсію як в чоловіків, так і жінок припадає на 65,5 років.

Перший рівень — це солідарна система застосування якої передбачає, що пенсіонери отримують не власні гроші, а гроші нині працюючих платників податків і зборів. Таким чином, розподільча система являє собою спадкоємність поколінь. Принцип наступності поколінь — соціальний, а не економічний, він реалізується в обов'язковому порядку і може повноцінно працювати тільки на державному рівні і лише з позитивною демографічною динамікою. Суть цієї системи в тому, що надходження до пенсійних фондів у вигляді зборів на пенсійне страхування, майже не затримуючись на пенсійних рахунках, надходять у розпорядження пенсіонерів у вигляді щомісячних пенсійних виплат.

Таким чином, забезпечуються гарантовані виплати пенсій у встановлених обсягах.

Другий рівень — це накопичувальні пенсійні системи. Якщо головна державна пенсійна програма носить розподільчий характер і виконує насамперед соціальну функцію, то всі інші пенсійні системи, що існують в США, побудовані за накопичувальним принципом. Тому відповідні пенсійні фонди є найбільшим джерелом довгострокових інвестицій в економіку.

До накопичувальних систем відносяться як державні, так і приватні пенсійні програми. Державні накопичувальні програми призначені для забезпечення державних службовців і посадових осіб місцевих органів влади. Федеральні програми охоплюють головним чином урядових чиновників і військовослужбовців.

Існують два види накопичувальних пенсійних програм: з встановленими виплатами і встановленими внесками.

Перший вид гарантує учасникам фіксований розмір пенсії, який для кожного працівника визначається з урахуванням розміру заробітної плати і стажу роботи в компанії. Як правило, програми з визначеними виплатами формують фонди за рахунок відрахувань з підприємців, а самі наймані працівники внески в ці фонди не платять. Однак в останні 20—30 років у приватному секторі економіки розвивалися програми з конкретно визначеним внеском. Ці пенсійні програми зазвичай фінансуються підприємцями і найманими працівниками в рівних частках. При цьому кожен учасник має рахунок у пенсійному фонді і може вибирати між різними інвестиційними програмами, що пропонуються керуючими компаніями[19, с.6-9].

Таким чином, працівник сам несе відповідальність за результати і до певної міри сам визначає розмір майбутніх пенсійних виплат. Щодо державних пенсій, то відрахування в державний пенсійний фонд вносяться у рівній частині за ставкою 7,65% працівниками та роботодавцями, але тільки в межах 65,4 тис. доларів на рік.



Особи, що займаються індивідуальною трудовою діяльністю, сплачують за себе одночасно як за співробітника і як роботодавця — 15,3%. Приблизно п'ята частина цих коштів йде на рахунок медичного страхування вся решта до пенсійного фонду. Право на пенсію у громадян США виникає з 65,5 років незалежно від статі, а у разі інвалідності — дещо раніше, але кожен недопрацьований рік "з'їдає" близько 7% пенсії. А якщо страховий стаж менше 10 років — пенсія не призначається взагалі, хоча залишається можливість звернутися до держави за отриманням допомоги по бідності. У найближчі роки пенсійний вік для американців зросте до 67 років.

У розрахунку пенсії враховуються страховий стаж, розмір страхових внесків і показники інфляції. Середня державна пенсія в США становить 1100—1200 доларів на місяць. У цілому система побудована таким чином, що на більш-менш пристойну пенсію можна розраховувати в разі, якщо маєш страховий стаж 38 або більше років. Останнім часом солідарна пенсійна система зазнає труднощів через зростання кількості пенсіонерів до 1 на 3 працюючих, тоді як на момент введення пенсій за віком у 1935 році на 1 пенсіонера припадало 65 працюючих (для порівняння, в Україні це співвідношення становить приблизно 1:1). Після настання пенсійного віку людина має право на одержання пенсії, при цьому може зняти всі кошти, витративши їх на лікування, туризм або подарувавши нащадкам. Щоправда, в такому разі виплати припиняються, і пенсійний рахунок закривається.

Третій рівень — це особисті пенсійні рахунки. Крім участі в групових пенсійних програмах, організованих за місцем роботи, кожен американець може відкрити і свій особистий пенсійний рахунок. Порядок відкриття та ведення цих рахунків також строго регулюється американським законодавством. Неоподатковувані ліміти щорічних внесків обмежені верхньою межею в 2 тис. доларів. Кошти з рахунку можна зняти тільки після досягнення 59,5 років або пізніше, але в 79,5 років рахунок закривається в обов'язковому порядку. З іншого боку, він може бути відкритий навіть для новонародженої дитини.

пенсійне забезпечення (накопичувальна система); індивідуальне пенсійне забезпечення (на основі страхових, накопичувальних внесків). Два останні рівні пенсійних систем менш чутливі до демографічних впливів.

Діюча пенсійна система України (солідарна система) завдяки негативному демографічному показнику є надзвичайно дотаційною та ледве вирішує перше завдання — мінімальний пенсійний захист громадян. Інші рівні пенсійного забезпечення практично не діють, тому необхідне реформування пенсійної системи шляхом введення в дію накопичувальної та індивідуальної систем пенсійного забезпечення. Крім того, потрібно провести дієві заходи, покликані подолати монополізацію пенсійної системи.

## РОЗДІЛ 2

### ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

#### 2.1. Аналіз джерел формування коштів Пенсійного фонду України

Одним з учасників реалізації державної політики у пенсійному забезпеченні є Пенсійний фонд України.

Пенсійний фонд є органом, який здійснює керівництво та управління солідарною системою, провадить збір, акумуляцію та облік страхових внесків, призначає пенсії та підготовляє документи для її виплати, забезпечує своєчасне і в повному обсязі фінансування та виплату пенсій, допомоги на поховання, здійснює контроль за цільовим використанням коштів Пенсійного фонду, вирішує питання, пов'язані з веденням обліку пенсійних активів застрахованих осіб на накопичувальних пенсійних рахунках, здійснює адміністративне управління Накопичувальним фондом та інші функції, передбачені цим Законом і статутом Пенсійного фонду[20].

Бюджет пенсійного фонду – це план утворення і використання цільового страхового фонду, що формується за рахунок страхових внесків до солідарної системи та надходжень з інших джерел, визначених цим Законом.

Сьогодні бюджет Пенсійного фонду України є самостійним фінансовим документом, який забезпечує єдність та обґрунтованість його складових елементів, регулює обсяги доходів і видатків на пенсійні виплати. Пенсійний фонд України веде свою діяльність за декількома напрямками: планування, прогнозування й методологія бюджетного процесу, аналіз виконання бюджету, формування оперативної й статистичної звітності, складання консолідованої звітності з виконання бюджету, планування й фінансування витрат на утримання своїх органів. Нові функції виконує через структуру бюджету солідарної системи Пенсійного фонду України.

Джерелами формування коштів Пенсійного фонду є:

- Надходження від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що спрямовуються на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, у розмірах, визначених законом, крім частини страхових внесків, що спрямовується до накопичувальної системи пенсійного страхування;
- Інвестиційний дохід, який отримується від інвестування резерву коштів для покриття дефіциту бюджету Пенсійного фонду в майбутніх періодах;
- Кошти державного бюджету та цільових фондів, що перераховуються до Пенсійного фонду у випадках, передбачених цим Законом;
- Кошти, сплачені виконавчій дирекції Пенсійного фонду за надання послуг з адміністрування Накопичувального фонду та послуг недержавним пенсійним фондам - суб'єктам другого рівня системи пенсійного забезпечення;
- Суми від фінансових санкцій та пені (крім сум пені, сплачених роботодавцем за несвоєчасне перерахування з його вини сум страхових внесків застрахованої особи до накопичувальної системи пенсійного страхування), застосованих відповідно до цього Закону та інших законів до юридичних та фізичних осіб за порушення встановленого порядку нарахування, обчислення і сплати страхових внесків та використання коштів Пенсійного фонду, а також суми адміністративних стягнень, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за ці порушення;
- Благодійні внески юридичних та фізичних осіб;
- Добровільні внески;
- Інші надходження відповідно до законодавства.
- Кошти Пенсійного фонду не включаються до складу Державного бюджету України[21].

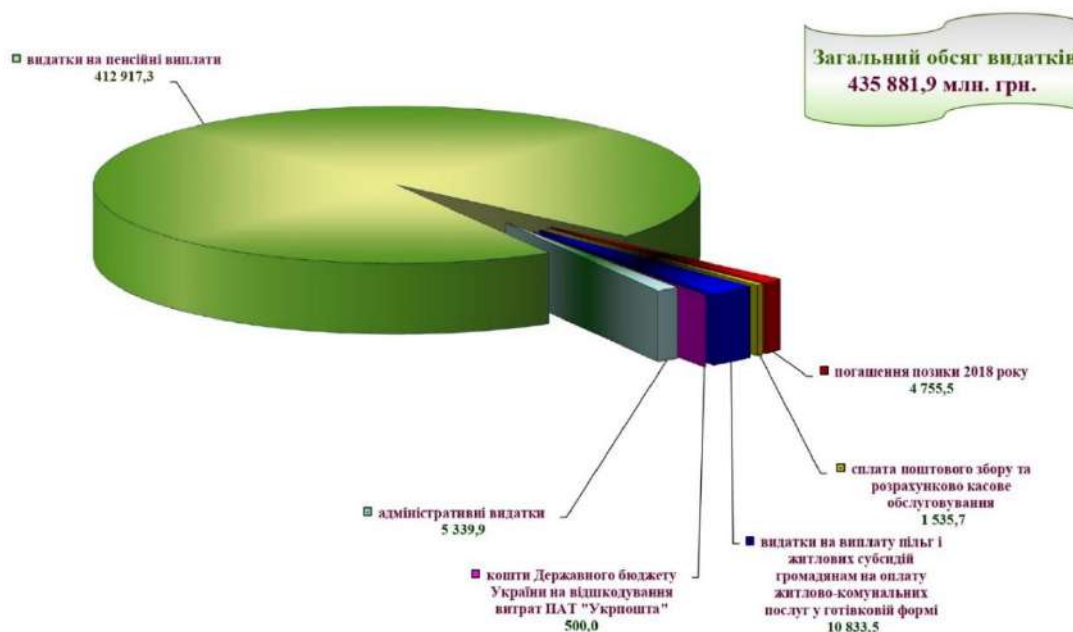
За оперативними даними, до бюджету Пенсійного фонду України за січень-грудень 2019 року з усіх джерел фінансування надійшло 434,8 млрд грн (рис. 2.1), з яких власні надходження склали 241,7 млрд грн, що на 39,7

млрд грн більше у порівнянні з січнем-груднем 2018 року. З Державного бюджету України на фінансування пенсійних та інших запланованих виплат надійшло 193,1 млрд гривень.

За 2019 рік Пенсійним фондом України забезпечено виплату пенсій та грошової допомоги в повному обсязі по всіх регіонах України (за виключенням Автономної Республіки Крим та непідконтрольних територій Донбасу).

Фінансування виплат проводилось відповідно до графіків поденного фінансування виплати пенсій та грошової допомоги, погоджених Міністерством соціальної політики України.

Згідно з оперативними даними загальна сума видатків на пенсійні та інші заплановані виплати склала 435,9 млрд грн, проти 358,6 млрд грн січня-грудня минулого року.

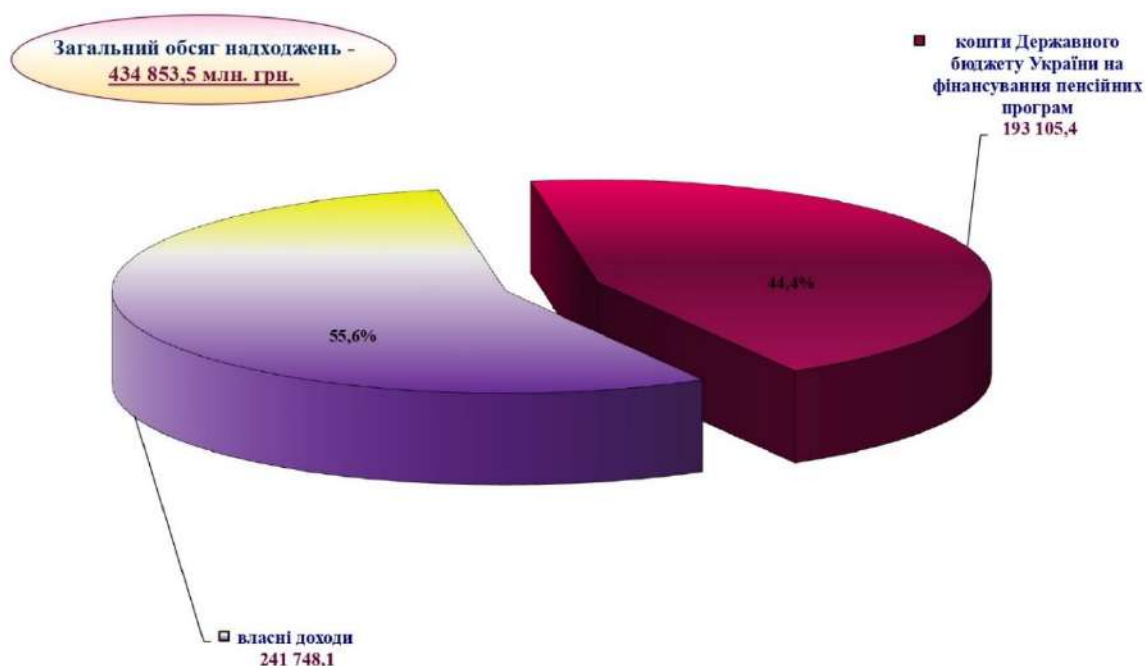


Джерела: Видатки ПФУ за 2019р. – Офіційний вебпортал ПФУ

Рис.2.1 Видатки Пенсійного фонду України

У структурі доходів Пенсійного фонду України основну частку складають власні кошти, але питома вага коштів Державного бюджету

України теж досить висока, що є негативним фактом і показує фінансову неспроможність до самофінансування (рис 2.2).



*Джерела: Структура надходження коштів до ПФУ за 2019р. – Офіційний вебпортал ПФУ*

Рис. 2.2 Структура надходження коштів до ПФУ

Адже, відомо, що основне спрямування видатків з Державного бюджету України в соціальній сфері – забезпечення соціальним житлом одиноких пенсіонерів, малозабезпечених родин та на інші невідкладні заходи. Оскільки останніми роками спостерігаємо значний дефіцит Пенсійного фонду України (покрити його, безперечно, необхідно), то обмежуються видатки на інші сфери: освіту, культуру, видавничу діяльність тощо [22, с.1-4].

Недостатньо виділяється бюджетних коштів на впровадження нових технологій у виробництво, особливо в агропромисловий комплекс, видобувні галузі промисловості, на підтримку розвитку малого і середнього підприємництва, але саме вони дали б змогу створити нові робочі місця, збільшити обсяги фонду заробітної плати працівників і доходів підприємств

як бази для збільшення відрахувань пенсійних платежів у пенсійні органи. Це слугувало б основним чинником зростання власних коштів Пенсійного фонду.

## **2.2. Аналіз виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2019 році. Доходи та видатки ПФУ**

Процес формування бюджету Пенсійного фонду України затверджено Постановою Правління Пенсійного фонду України від 31.08.2009 р. № 21-2 «Про затвердження Порядку розроблення, затвердження та виконання бюджету Пенсійного фонду України». Бюджет формується на бюджетний період, який складає один календарний рік, що починається 1 січня кожного року та закінчується 31 грудня того самого року.

Бюджет ПФУ формується з дохідної та видаткової частин.

Доходи бюджету ПФУ складаються з:

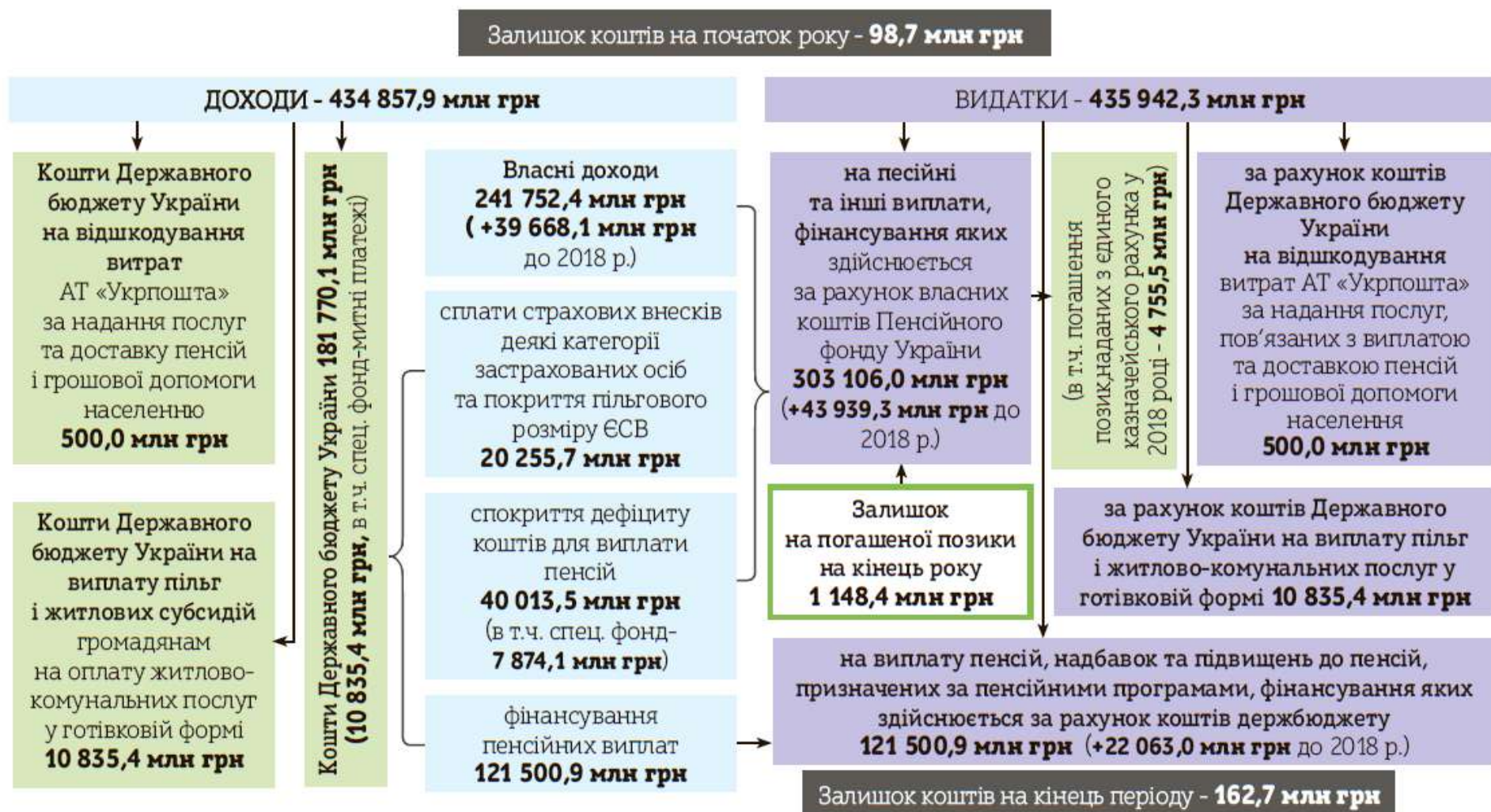
- власних надходжень;
- коштів з державного бюджету України.

Усі доходи ПФУ мають цільове призначення і спрямовуються лише на фінансування виплат пенсій або інших виплат, пов'язаних з функціонуванням системи пенсійного забезпечення.

Видатки бюджету ПФУ складаються з:

- видатків за рахунок власних надходжень;
- видатків за рахунок надходжень державного бюджету України[23].

Бюджет ПФУ на 2019 рік було затверджено Постановою КМУ від 16 січня 2019 р. №14. На рис. 2.3 та у таблицях 2.1, 2.2 (Додаток А) розглянемо звіт про виконання бюджету ПФУ за 2019р.



Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.

Рис. 2.3 Основні показники виконання бюджету ПФУ в 2019 році



На основі звіту (Додаток А) розроблено аналіз виконання бюджету ПФУ за 2019 рік:

Таблиця 2.3

**Аналіз виконання бюджету ПФУ за 2019 рік**

	Затверджено бюджетом (зі змінами)	Фактично виконано	Відхилення	
			+/-	%
1	2	3	4	5
Залишок власних коштів на початок року	98 612,8	98 715,5	102,7	100,1%
<b>ДОХОДИ:</b>				
власні доходи, усього	245 798 622,7	241 752 434,5	-4 046 188,2	98,4%
у тому числі:				
сума єдиного внеску, розподілена на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування	240 233 339,6	236 262 021,8	-3 971 317,8	98,3%
кошти від підприємств на покриття фактичних витрат на виплату та доставку пенсій, призначених особам, які працювали на роботах за списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів України	3 308 548,9	3 337 816,1	29 267,2	100,9%
кошти від підприємств на покриття фактичних витрат на виплату та доставку пенсій, призначених особам за списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженим Кабінетом Міністрів України, а також працівникам, зайнятим на інших посадах, що дають право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах	1 991 337,3	1 871 179,8	-120 157,5	94,0%

Продовж. табл. 2.3

1	2	3	4	5
кошти, сплачені банками за користування тимчасово вільними коштами Пенсійного фонду України, та інші власні доходи	130 272,6	153 508,5	23 235,9	117,8%
кошти на виплату пенсій іноземним пенсіонерам, які проживають на території України	135 124,3	127 908,3	-7 216,0	94,7%
Усього власних доходів з урахуванням залишку	245 897 235,5	241 851 150,0	-4 046 085,5	98,4%
кошти Державного бюджету України на фінансове забезпечення виплати пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за пенсійними програмами з яких:	181 770 145,6	181 770 145,6	0,0	100,0%
погашення заборгованості з пенсійних виплат за рішеннями суду	100 000,0	100 000,0	0,0	100,0%
кошти Державного бюджету України на відшкодування витрат ПАТ “Укрпошта” за надання послуг, пов’язаних з виплатою та доставкою пенсій і грошової допомоги населенню	500 000,0	500 000,0	0,0	100,0%
кошти Державного бюджету України на виплату пільг і житлових субсидій громадянам на оплату житлово-комунальних послуг у готівковій формі	10 836 056,0	10 835 400,8	-655,2	100,0%
<b>У С Ь О Г О   Д О Х О Д І В</b>	439 003 437,1	434 956 696,4	-4 046 740,7	99,1%
позиція для покриття тимчасових касових розривів, пов’язаних з виплатою пенсій		1 148 363,6	1 148 363,6	
<b>В И Д А Т К И:</b>				
за рахунок власних доходів, усього	303 492 923,5	303 105 991,3	-386 932,2	99,9%
у тому числі на:				

Продовж. табл. 2.3

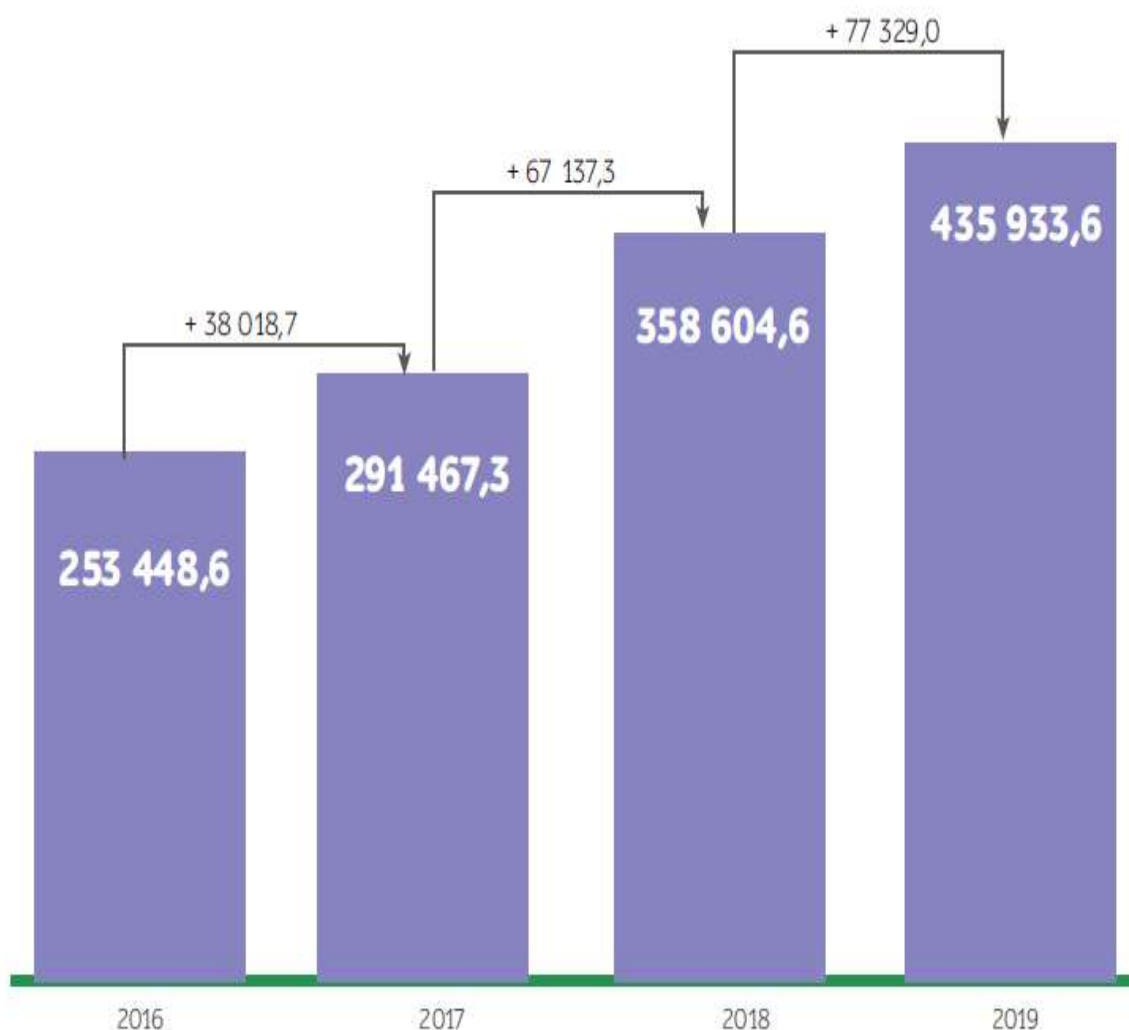
1	2	3	4	5
пенсійне забезпечення осіб, пенсію яким призначено відповідно до ЗУ “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”	282 936 068,5	282 505 983,1	-430 085,4	99,8%
виплату пенсій, призначених згідно з іншими законодавчими актами в частині розміру пенсії, на яку особа має право відповідно до ЗУ “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”	3 424 434,5	3 275 332,9	-149 101,6	95,6%
пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу в частині розміру пенсії із солідарної системи	5 491 296,4	5 807 261,7	315 965,3	105,8%
виплату щомісячної цільової грошової допомоги на прожиття згідно із ЗУ “Про поліпшення матеріального становища учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни”	71 355,3	68 381,3	-2 974,0	95,8%
пенсійне забезпечення осіб, які проживають за кордоном, та іноземних пенсіонерів	232 769,7	209 900,2	-22 869,5	90,2%
фінансування адміністративних витрат, пов’язаних із виконанням функцій, покладених на органи Пенсійного фонду України	5 349 762,6	5 339 849,0	-9 913,6	99,8%
оплату послуг з виплати та доставки пенсій із солідарної системи	1 139 839,5	1 090 306,9	-49 532,6	95,7%
погашення позик, наданих з єдиного казначейського рахунка у 2018 році	4 755 481,8	4 755 481,8	0,0	100,0%

Продовж. табл.2.3

1	2	3	4	5
за рахунок коштів Державного бюджету України на фінансове забезпечення виплати пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за пенсійними програмами, з урахуванням витрат, пов'язаних з виплатою та доставкою пенсійних виплат, з яких:	123 774 858,5	121 500 927,4	-2 273 931,1	98,2%
погашення заборгованості з пенсійних виплат за рішеннями суду	100 000,0	100 000,0	0,0	100,0%
оплата послуг з виплати та доставки пенсійних виплат	475 685,2	394 645,2	-81 040,0	83,0%
за рахунок коштів Державного бюджету України на відшкодування витрат ПАТ “Укрпошта” за надання послуг, пов'язаних з виплатою та доставкою пенсій і грошової допомоги населенню	500 000,0	500 000,0	0,0	100,0%
за рахунок коштів Державного бюджету України на виплату пільг і житлових субсидій громадянам на оплату житлово-комунальних послуг у готівковій формі	10 836 056,0	10 835 392,9	-663,1	100,0%
<b>У С Ь О Г О В И Д А Т К І В</b>	438 603 838,0	435 942 311,6	-2 661 526,4	99,4%
Залишок власних коштів на кінець року	399 599,1	162 748,4	-236 850,7	40,7%

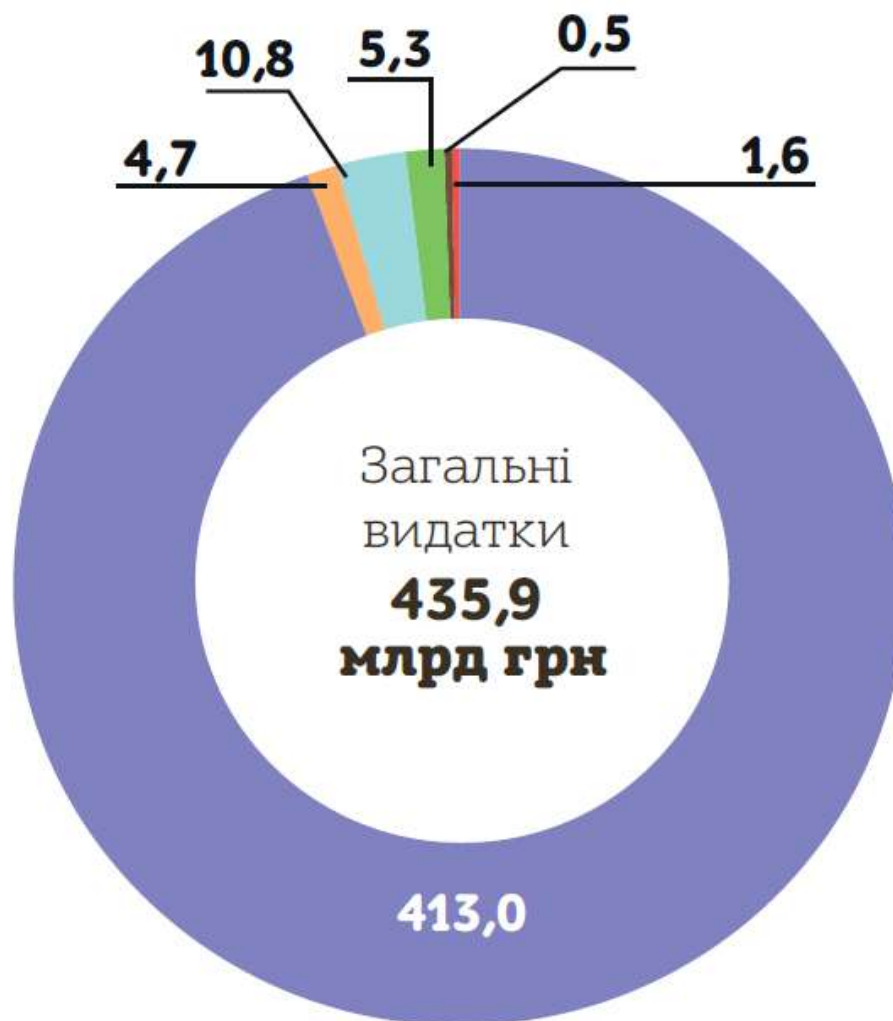
*Джерела: аналіз виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ*

Фактичні загальні видатки пенсійного фонду у 2019 році становили 435,9 млрд грн, що на 77,3 млрд грн, або на 21,6%, більше порівняно з 2018 роком (рис.2.4). На пенсійні виплати спрямовано 413,0 млрд грн, на погашення позики 2018 року – 4,7 млрд грн. інші видатки – 18,2 млрд грн, із них – 1,6 млрд грн – оплата послуг поштових підприємств з виплати та доставки пенсій (0,4% загальних видатків), 5,3 млрд грн – адміністративні видатки (1,2%) (рис. 2.5 та табл. 2.4).



*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

Рис. 2.4 Видатки Пенсійного фонду України у 2016-2019 роках, млн грн



Видатки на пенсійні виплати	94,7 %
Погашення позик, наданих з єдиного казначейського рахунка у 2018 році	1,1 %
Видатки на виплату пільг і житлових субсидій громадянам на оплату житлово-комунальних послуг у готівковій формі	2,5 %
Адміністративні видатки, пов'язані із виконанням функцій, покладених на органи Пенсійного фонду України	1,2 %
Оплата послуг з виплати та доставки пенсійних виплат	0,4 %
Відшкодування витрат АТ «Укрпошта» за надання послуг, пов'язаних з виплатою та доставкою пенсій і грошової допомоги населенню	0,1 %

*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

Рис. 2.5 Структура видатків Пенсійного фонду України у 2019 році, млрд грн

Таблиця 2.4

**Дані про забезпеченість видатків Пенсійного фонду України  
власними коштами в розрізі регіонів за 2019 рік**

Назва регіону	Надходження власних коштів тис грн	Видатки, які фінансуються за рахунок власних коштів, тис грн	Всього видатків, тис грн	Відсоток забезпеченості власними коштами	
				Які фінансуються за рахунок власних коштів, %	Загальних видатків, %
1	2	3	4	5	6
Вінницька	6 255 213,0	9 443 196,6	15 011 196,0	66,2%	41,7%
Волинська	3 837 148,0	5 169 350,3	8 579 231,1	74,2%	44,7%
Дніпропетровська	15 420 928,5	30 606 522,8	40 475 337,8	50,4%	38,1%
Донецька	8 179 055,2	28 753 145,5	40 052 594,8	28,4%	20,4%
Житомирська	5 063 264,0	7 757 708,2	12 653 293,7	65,3%	40,0%
Закарпатська	3 921 926,1	4 959 274,2	8 196 985,3	79,1%	47,8%
Запорізька	7 755 299,1	16 358 929,1	21 244 494,2	47,4%	36,5%
Івано-франківська	4 518 449,7	7 263 895,8	11 562 925,2	62,2%	39,1%
Київська	9 341 908,6	14 250 775,8	21 328 207,3	65,6%	43,8%
Кіровоградська	3 856 283,8	6 355 662,6	9 357 744,7	60,7%	41,2%
Луганська	2 776 881,0	10 820 137,4	15 418 110,2	25,7%	18,0%

Продовж. табл.2.4

1	2	3	4	5	6
Львівська	11 375 821,7	15 783 991,5	23 668 369,4	72,1%	48,1%
Полтавська	6 645 099,9	11 430 081,5	16 181 032,4	58,1%	41,1%
Миколаївська	4 841 759,1	7 942 607,0	11 038 125,1	61,0%	43,9%
Одеська	9 870 385,0	14 787 104,6	21 375 400,4	66,7%	46,2%
Рівненська	4 429 886,6	5 866 680,0	9 492 891,9	75,5%	46,7%
Сумська	4 346 800,4	8 081 281,5	11 613 527,5	53,8%	37,4%
Тернопільська	3 340 152,7	5 348 145,2	8 560 091,9	62,5%	39,0%
Харківська	13 080 511,2	21 832 089,6	30 548 565,9	59,9%	42,8%
Херсонська	3 579 338,6	6 570 342,5	9 318 814,5	54,5%	38,4%
Хмельницька	5 107 415,7	8 145 163,6	13 021 565,7	62,7%	39,2%
Черкаська	4 655 803,3	9 394 211,6	13 970 471,9	49,6%	33,3%
Чернівецька	2 862 062,8	4 134 761,1	6 741 205,9	69,2%	42,5%
Чернігівська	4 272 174,9	7 398 795,0	11 395 048,1	57,7%	37,5%
м. Київ	92 417 291,6	29 389 966,4	39 371 970,2	314,5%	234,7%
по Україні	241 752 434,4	303 105 991,3	435 942 311,6	79,8%	55,5%

Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.



Видатки на пенсійні виплати у 2019 році становили 413,0 млрд грн (в тому числі на проведення перерахунків пенсій колишнім військовослужбовцям та працівникам органів внутрішніх справ склали 5,5 млрд грн). За міжнародними зобов'язаннями забезпечено своєчасну виплату пенсій громадянам України, які проживають за кордоном, на суму 158,0 тис дол. США та 2 930,4 тис євро (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**Виплата пенсій громадянам України, які виїхали  
на постійне місце проживання за кордон, за 2019 рік**

Країни	на 31.12.2019		
	Чисельність, осіб	Сума до виплати річна, дол. США	Сума до виплати, на місяць, на 1 особу, дол. США
1	2	3	4
Азербайджан	2	2 362,70	98,45
Білорусь	16	30 465,87	158,68
В'єтнам	6	3 132,21	43,50
Ізраїль	40	59 447,47	123,85
Канада	5	9 280,58	154,68
Польща	25	16 410,56	54,70
США	23	34 294,87	124,26
Хорватія	2	1 962,94	81,79
Швеція	1	688,02	57,34
Разом	120	158 045,22	109,75

*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

Продовж. табл.2.5

Країни	На 31.12.2019		
	Чисельність, осіб	Сума до виплати, річна, євро	Сума до виплати на місяць на 1 особу, євро
1	2	3	4
Болгарія	963	323 201,97	27,97
Естонія	301	128 757,66	35,65
Іспанія	615	549 029,93	74,39
Латвія	287	232 393,40	67,48
Литва	375	210 829,08	46,85
Німеччина	26	49 280,04	157,95
Польща	732	526 562,70	59,95
Португалія	81	117 949,87	121,35
Словаччина	407	169 837,12	34,77
Чехія	698	622 516,56	74,32
Разом	4 485	2 930 358,33	54,45

*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

Пенсіонерам іноземних держав, які проживають на території України, здійснено виплату пенсій на суму 129,1 млн грн. (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

**Виплата пенсій громадянам іноземних держав,  
що постійно проживають на території України, за 2019 рік**

Країни	на 31.12.2019		
	Чисельність	Сума до виплати, річна, тис грн	Сума до виплати, на місяць на 1 особу, грн
1	2	3	4
Росія	319	13 778 494,24	3 599,40
Латвія	590	24 721 439,01	3 491,73

1	2	3	4
Литва	250	12 744 231,29	4 248,08
Естонія	1 322	75 511 487,97	4 759,93
Білорусь	2	37 784,87	1 574,37
Молдова	1	12 304,08	1 025,34
Болгарія	53	2 027 700,61	3 188,21
Польща	3	282 758,41	7 854,40
Разом	2 540	129 116 200,48	4 236,10

Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.

Адміністративні витрати, пов'язані з виконанням функцій, покладених на органи Пенсійного фонду України, у 2019 році склали 5 339,8 млн грн, що становить 1,2% загальних річних доходів пенсійного фонду, та 100,0% запланованих витрат.



Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.

Рис. 2.6 Структура адміністративних витрат Пенсійного фонду України за 2019 рік, млн. грн

Порівняно з 2018 роком адміністративні видатки в абсолютній сумі збільшилися на 888,4 млн грн (20,0%). при цьому їх питома вага у загальних видатках пенсійного фонду залишилася незмінною.

У структурі адміністративних видатків частка заробітної плати з нарахуваннями становила 4 395,9 млн грн (82,3%). на придбання товарів і послуг використано 595,6 млн грн (11,2%), оплату комунальних послуг – 106,5 млн грн (2,0%), інші поточні видатки (сплата податків та зборів, обов’язкових платежів) – 15,7 млн грн (0,3%) та капітальні видатки (в тому числі придбання комп’ютерної техніки) – 226,1 млн грн (4,2%) (див. рис.2.6, таблицю 2.7)[24].

Таблиця 2.7

**Видатки Пенсійного фонду України  
за 2019 рік у розрізі регіонів, млн грн**

Назва регіону	Загальні видатки	з яких			
		На пенсійні виплати	На виплату пільг і житлових субсидій	Адміністративні видатки	Витрати на оплату послуг з доставки пенсій
1	2	3	4	5	6
Вінницька	15 011,2	14 188,9	520,7	215,0	86,5
Волинська	8 579,2	8 154,5	259,2	119,2	46,3
Дніпропетровська	40 475,3	39 184,4	825,0	393,6	72,3
Донецька	40 052,6	39 051,5	593,5	319,4	88,2
Житомирська	12 653,3	12 001,9	435,6	161,6	54,2
Закарпатська	8 197,0	7 892,4	127,2	124,5	52,9
Запорізька	21 244,5	20 534,5	427,5	223,1	59,4
Івано-Франківська	11 562,9	10 979,5	377,0	151,4	55,0
Київська	21 328,2	20 389,7	603,9	246,7	87,9
Кіровоградська	9 357,7	8 878,6	293,9	144,4	40,7

1	2	3	4	5	6
Луганська	15 418,1	14 939,4	265,7	172,0	41,0
Львівська	23 668,4	22 661,3	611,5	285,7	109,9
Миколаївська	11 038,1	10 633,3	213,7	155,1	36,0
Одеська	21 375,4	20 837,2	211,1	252,9	74,3
Полтавська	16 181,0	15 304,2	614,9	202,6	59,3
Рівненська	9 492,9	8 989,4	324,7	136,2	42,6
Сумська	11 613,5	10 903,2	507,1	158,5	44,8
Тернопільська	8 560,1	8 031,3	349,1	128,5	51,2
Харківська	30 548,6	29 245,7	874,0	328,6	100,4
Херсонська	9 318,8	8 946,5	191,2	141,6	39,4
Хмельницька	13 021,6	12 327,2	468,3	165,0	61,0
Черкаська	13 970,5	13 139,1	606,9	168,8	55,7
Чернівецька	6 741,2	6 430,5	161,0	111,7	38,0
Чернігівська	11 395,0	10 696,6	482,8	162,8	52,8
м.Київ	39 372,0	38 546,2	489,7	255,3	80,7
Центральний апарат	5 765,1	85,9	0,0	415,8	7,8
Україна	435 942,3	412 973,1	10 835,4	5 339,9	1 538,4

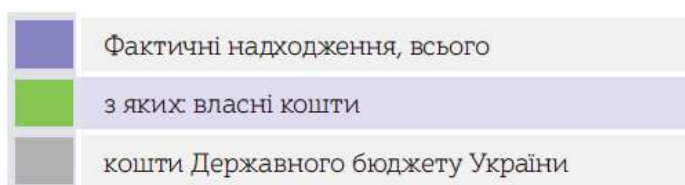
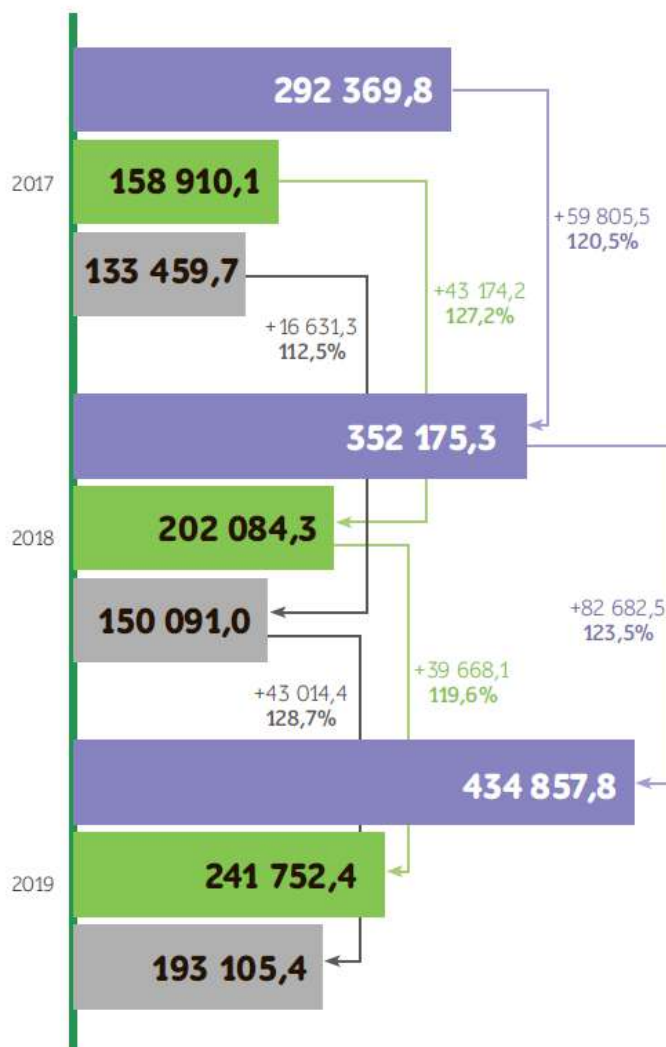
*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

Загальні доходи бюджету пенсійного фонду протягом 2019 року становили 434,9 млрд грн (без урахування залишку на початок року). Порівняно з 2018 роком загальні доходи зросли на 82,7 млрд грн, або на 19,6%. У структурі загальних доходів 241,8 млрд грн (55,6%) – власні, 193,1 млрд грн (44,4%) – кошти державного бюджету (див. рис.2.7).

Власні доходи пенсійного фонду у 2019 році становили 241,8 млрд грн. фактичні власні доходи менші за плановий показник на 4,0 млрд грн, або 98,4%. За 2019 рік власні надходження зросли порівняно з 2018 роком на 39,7 млрд грн, або 19,6% [25, с. 38-48].

За джерелами надходжень власні доходи розподіляються:

- частина ЄСВ, розподілена на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування – 236,3 млрд грн (97,7% суми власних доходів);
- інші власні доходи – 5,5 млрд грн (2,3% суми власних доходів).



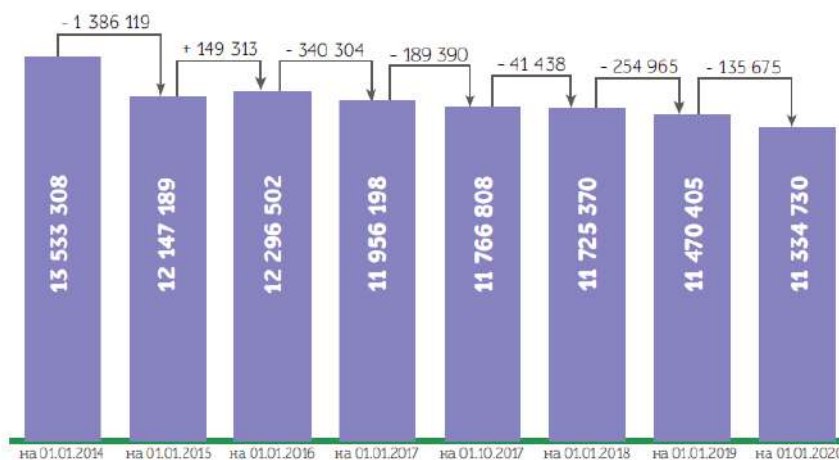
Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.

Рис.2.7 Динаміка доходів Пенсійного фонду України за 2017–2019, млн грн

### 2.3. Аналіз пенсійних виплат в Україні за 2019 рік

На 1 січня 2020 року на обліку в пенсійному фонді України перебувало 11 334,7 тис пенсіонерів, що на 135,7 тис осіб менше порівняно зі станом на 1 січня 2019 року (рис.2.8).

Із загальної чисельності пенсіонерів: 6993,5 тис жінок (61,7%) та 4341,2 тис чоловіків (38,3%) (рис. 2.9).



Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.

Рис. 2.8 Динаміка чисельності пенсіонерів, осіб

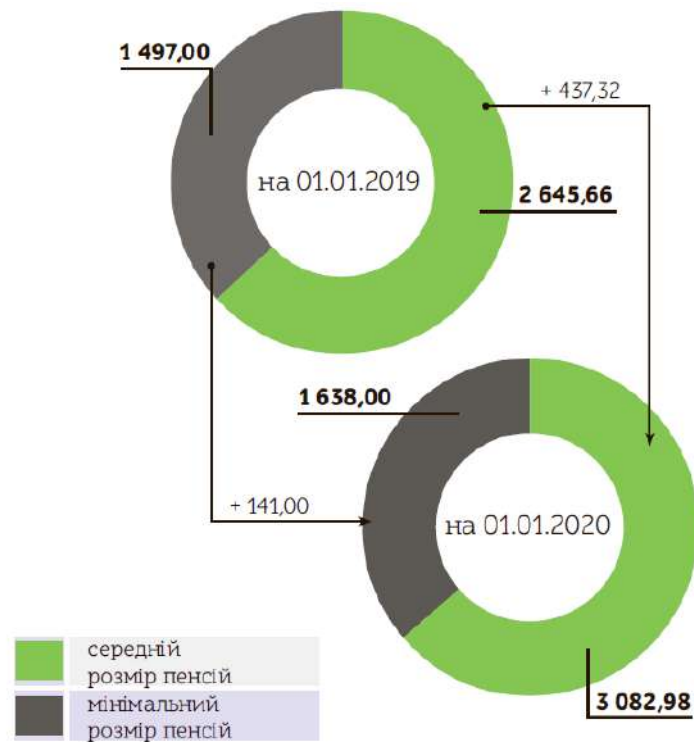


Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.

Рис. 2.9 Розподіл чисельності пенсіонерів за статтю

Середній розмір пенсії по Україні на 1 січня 2020 року становив 3082,98 грн, що на 437,32 грн, або 16,5%, більше, ніж у січні 2019 року.

Мінімальна пенсія за віком зросла з 1497 грн на 01.01.2019 до 1638 грн на 01.01.2020 (див. рис. 2.10 та таблицю 2.8).



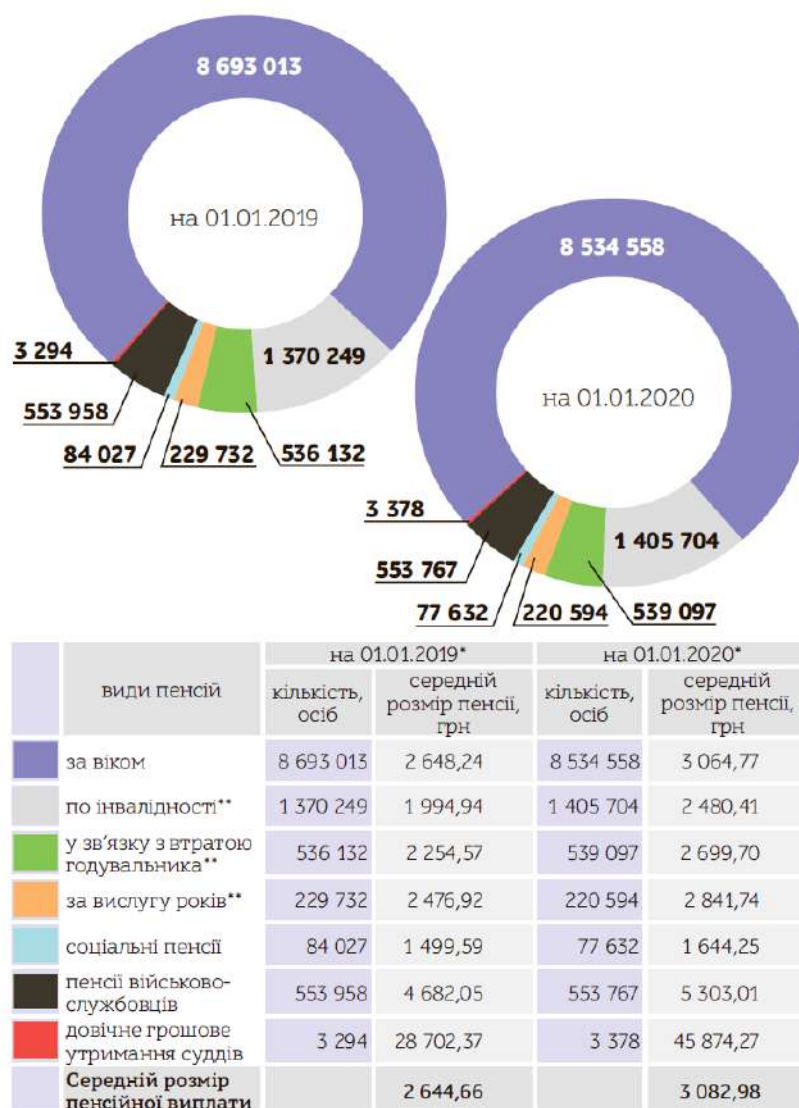
*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

Рис. 2.10 Динаміка середнього та мінімального розміру пенсійних виплат, грн

За видами призначених пенсій чисельність пенсіонерів на 01.01.2020 розподілилася так:

- за віком – 8534,6 тис осіб;
- по інвалідності – 1454,5 тис осіб;
- у разі втрати годувальника - 648,6 тис осіб;
- за вислугу років – 616,0 тис осіб;
- соціальні пенсії – 77,6 тис осіб;
- довічне грошове утримання суддям у відставці – 3,4 тис. осіб (рис.2.11).





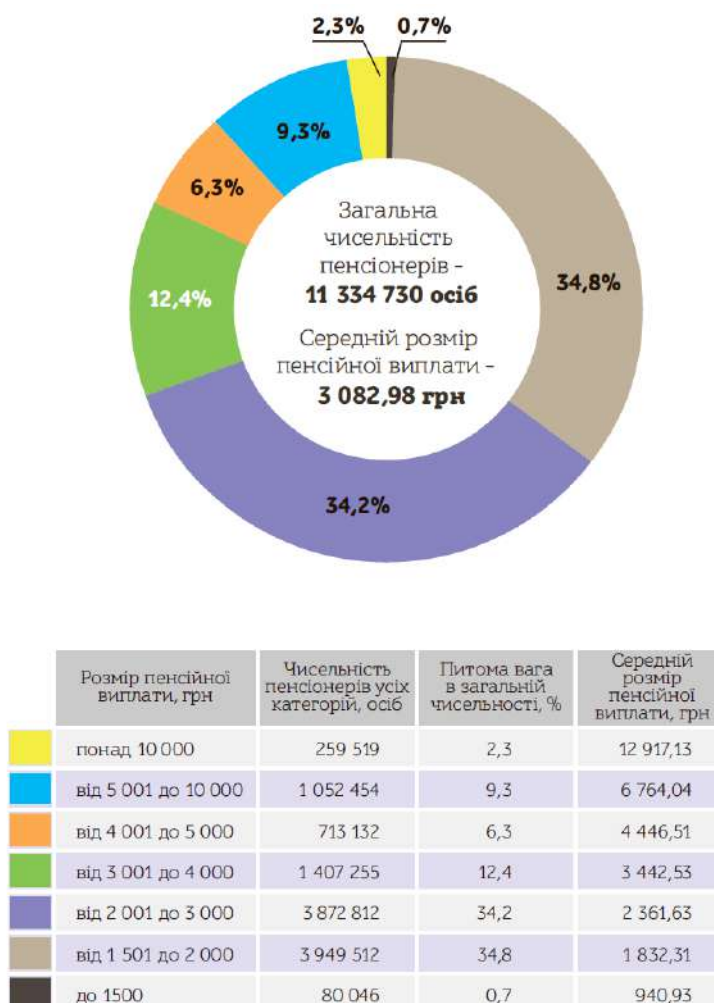
\*Інформація сформована без даних Автономної Республіки Крим, м. Севастополь та районів Донецької та Луганської областей, які не підконтрольні українській владі.

\*\*Цивільні пенсіонери

Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.

Рис. 2.11 Середній розмір пенсійної виплати на 01.01.2020 у розрізі регіонів

Більшість пенсіонерів отримують пенсійні виплати в розмірі від 1501 грн до 2000 грн – 3949,5 тис осіб (34,8%) та від 2001 грн до 3000 грн – 3872,8 тис осіб (34,2%) (рис. 2.12). Чисельність одержувачів пенсій через банки, уповноважені на здійснення пенсійних виплат, на 1 січня 2020 року становила 7,5 млн осіб. Їх питома вага у загальній чисельності пенсіонерів становить 66,1%. (табл. 2.8 та рис. 2.13).



*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

Рис.2.12 Питома вага пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній їх чисельності на 01.01.2020

Збільшення чисельності одержувачів пенсійних виплат через банки за 2019 рік на 298,1 тис осіб зумовило зменшення витрат фонду на оплату послуг з виплати та доставки пенсій приблизно на 66,9 млн грн.

Обсяг пенсійних виплат через поточні рахунки в банках у 2019р. становив 287,8 млрд грн (69,7% видатків на пенсійні виплати), що на 47,1 млрд грн більше, ніж у попередньому році. 3,8 млн пенсіонерів (33,9%) одержують пенсійні виплати через відділення поштового зв'язку. Обсяг пенсійних виплат через поштові відділення у 2019 році становив 125,2 млрд грн (30,3% видатків на пенсійні виплати).

Таблиця 2.8

**Динаміка виплати пенсій та грошової допомоги через поточні рахунки пенсіонерів  
у банках та на підприємствах поштового зв'язку у розрізі регіонів**

Регіон	Чисельність пенсіонерів, осіб				Відхилення на 01.01.2020 до 01.01.2019			
	на 01.01.2019		на 01.01.2020		банки		пошта	
	банки	пошта	банки	пошта	(+/-)	%	(+/-)	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Вінницька	230 659	241 261	244 244	216 658	13 585	105,9%	-24 603	89,8%
Волинська	141 256	127 991	148 118	116 982	6 862	104,9%	-11 009	91,4%
Дніпропетровська	763 118	197 855	768 963	175 654	5 845	100,8%	-22 201	88,8%
Донецька	593 819	211 291	640 515	185 847	46 696	107,9%	-25 444	88,0%
Житомирська	227 599	155 225	237 626	137 758	10 027	104,4%	-17 467	88,7%
Закарпатська	125 043	150 270	130 177	139 553	5 134	104,1%	-10 717	92,9%
Запорізька	369 635	171 747	379 904	152 223	10 269	102,8%	-19 524	88,6%
Івано-Франківська	205 800	150 704	212 825	137 529	7 025	103,4%	-13 175	91,3%
Київська	335 546	224 462	353 968	200 997	18 422	105,5%	-23 465	89,5%
Кіровоградська	161 108	120 155	167 193	106 367	6 085	103,8%	-13 788	88,5%

Продовж. табл. 2.8

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Дуганська	228 893	106 267	253 948	92 357	25 055	110,9%	-13 910	86,9%
Львівська	384 347	307 516	401 291	283 050	16 944	104,4%	-24 466	92,0%
Миколаївська	214 678	104 910	218 112	93 525	3 434	101,6%	-11 385	89,1%
Одеська	388 117	224 149	397 346	202 427	9 229	102,4%	-21 722	90,3%
Полтавська	273 192	165 024	284 816	145 797	11 624	104,3%	-19 227	88,3%
Рівненська	175 888	121 355	180 203	113 621	4 315	102,5%	-7 734	93,6%
Сумська	210 206	128 904	217 983	113 335	7 777	103,7%	-15 569	87,9%
Тернопільська	137 611	151 324	145 735	138 363	8 124	105,9%	-12 961	91,4%
Харківська	517 479	283 709	524 142	264 522	6 663	101,3%	-19 187	93,2%
Херсонська	178 164	112 360	182 165	100 909	4 001	102,2%	-11 451	89,8%
Черкаська	257 569	152 884	268 810	138 025	11 241	104,4%	-14 859	90,3%
Чернівецька	119 517	105 062	124 281	95 835	4 764	104,0%	-9 227	91,2%
Чернігівська	183 154	153 256	189 703	138 542	6 549	103,6%	-14 714	90,4%
м. Київ	530 293	243 359	567 010	202 982	36 717	106,9%	-40 377	83,4%
Разом	7190521	427988 4	748864 2	384608 8	29812 1	104,1%	-433796	89,9%

*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*



*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

Рис. 2.13 Динаміка чисельності одержувачів пенсійних виплат та грошової допомоги через банки та АТ «Укрпошта», тис осіб

## 2.4. Аналіз сучасного стану пенсійного забезпечення

Пенсійне забезпечення є фрагментом економічної системи України. Пенсійні права — одні з ключових соціальних прав, ви значених Конституцією України та законами України, які не просто проголошені чи задекларовані, а реалізуються і стосуються кожної особи як активного учасника суспільного життя. Основний Закон проголошує Україну соціальною державою, у його розділі II сказано, що громадяни мають право на соціальний захист, який включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

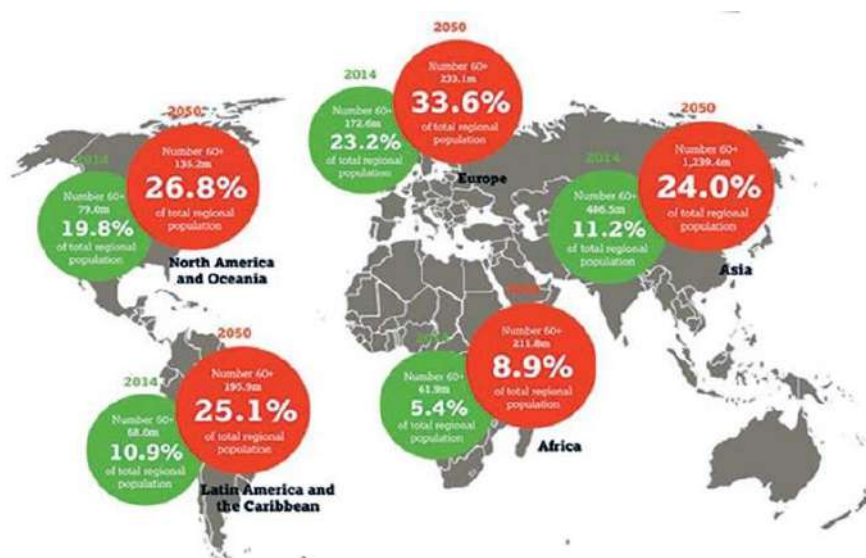
Пенсії та інші види соціальних виплат і допомоги, які є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом[26].

Згідно з міжнародним рейтингом Global Age Watch Index 1, який досліджує 96 країн і охоплює 91 % всіх людей похилого віку (особи, що досягли 60 років), у світі проживає 901 млн людей похилого віку, що становить 12,3 % від усіх жителів планети; до 2030 р. цей показник збільшиться до 1 402 млн, тобто до 16,5 %, а в 2050 р. їх кількість сягне 2 092 млн, або 21,5 % населення Землі. Сьогодні пенсійне забезпечення не отримують близько 150 млн осіб через відсутність цього інституту соціального захисту в країнах їх проживання.

До 2050 р. в таких країнах, як Китай, Індія, США, кількість пенсіонерів зросте більш як до 100 млн осіб. За підрахунками, жінки, яким ви- повнилося 60

років, можуть досягти 82-річного віку, чоловіки — 79-річного. Позитивною тенденцією є те, що з 1990 по 2017 р. кількість країн, які запровадили систему пенсійного забезпечення, збільшилася на 50 %.

У Європі кількість осіб, які досягли 60-річного віку, становить 172,6 млн, тобто 23,2 % від усіх її жителів. За прогнозами, до 2050 р. цей показник збільшиться до 233,1 млн і становитиме 33,6 % жителів Європи. Кількість осіб похилого віку в Азії дорівнює 485,5 млн, тобто 11,2 % від усіх жителів регіону. Як прогнозують учені, до 2050 р. цей показник збільшиться до 1 239 млн (24,0 % жителів). В Африці число осіб, які досягли 60-річного віку, становить 61,9 млн (5,4 % населення); за прогнозами, до 2050 р. цей показник збільшиться до 211,8 млн (8,9 % жителів Африки).



*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

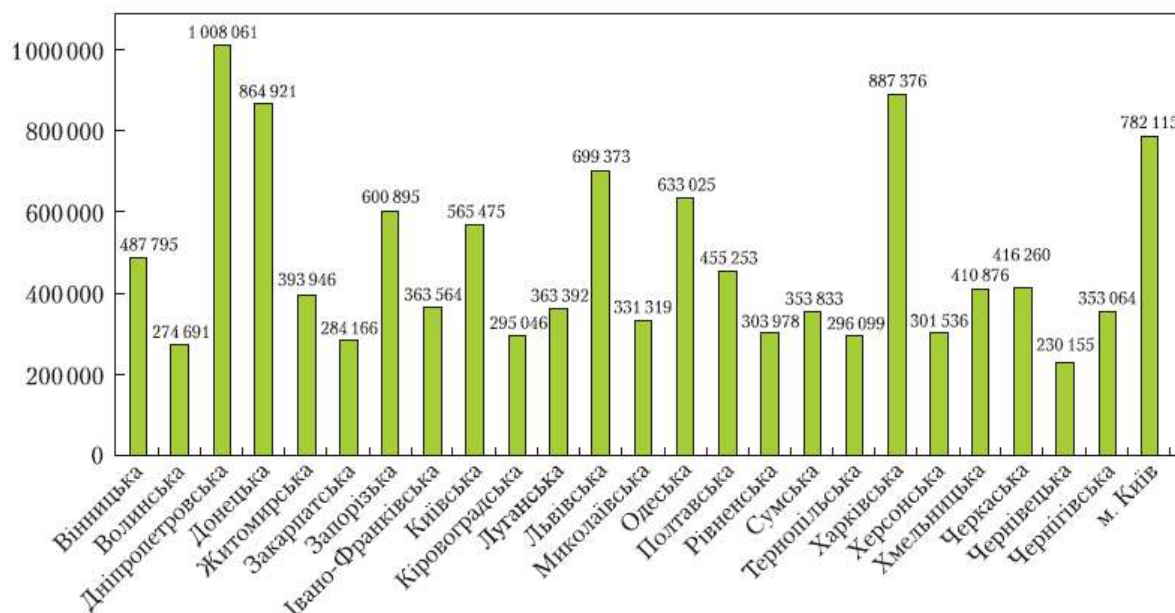
Рис.2.14 Інфографік частки людей похилого віку (які досягли 60 років) у різних частинах світу

Кількість осіб, що досягли 60-річного віку, у Латинській Америці дорівнює 68,0 млн (10,9 % від загальної чисельності її жителів). За прогнозами, до 2050 р. цей показник збільшиться до 195,9 млн (25,1 % населення). У Північній

Америці кількість осіб похилого віку становить 79,0 млн (19,8 % жителів); за прогнозами, до 2050 р. цей показник збільшиться до 135,2 млн і становитиме 26,8 % жителів регіону (рис.2.14).

Україна в цьому рейтингу в 2017р. посідала 73-тю позицію з 96 країн світу, що є одним із найгірших показників серед країн Східної Європи (гірша ситуація тільки в Молдові — 77-ма позиція). Сусідні країни займають такі позиції: Польща — 32-гу, Словаччина — 40-ву, Угорщина — 39-ту, Румунія — 45-ту, Росія — 65-ту, Білорусь — 64-ту, Латвія — 35-ту, Литва — 63-тю, Естонія — 23-тю, Грузія — 29-ту. До першої п'ятірки увійшли Швейцарія, Норвегія, Швеція, Німеччина, Канада.

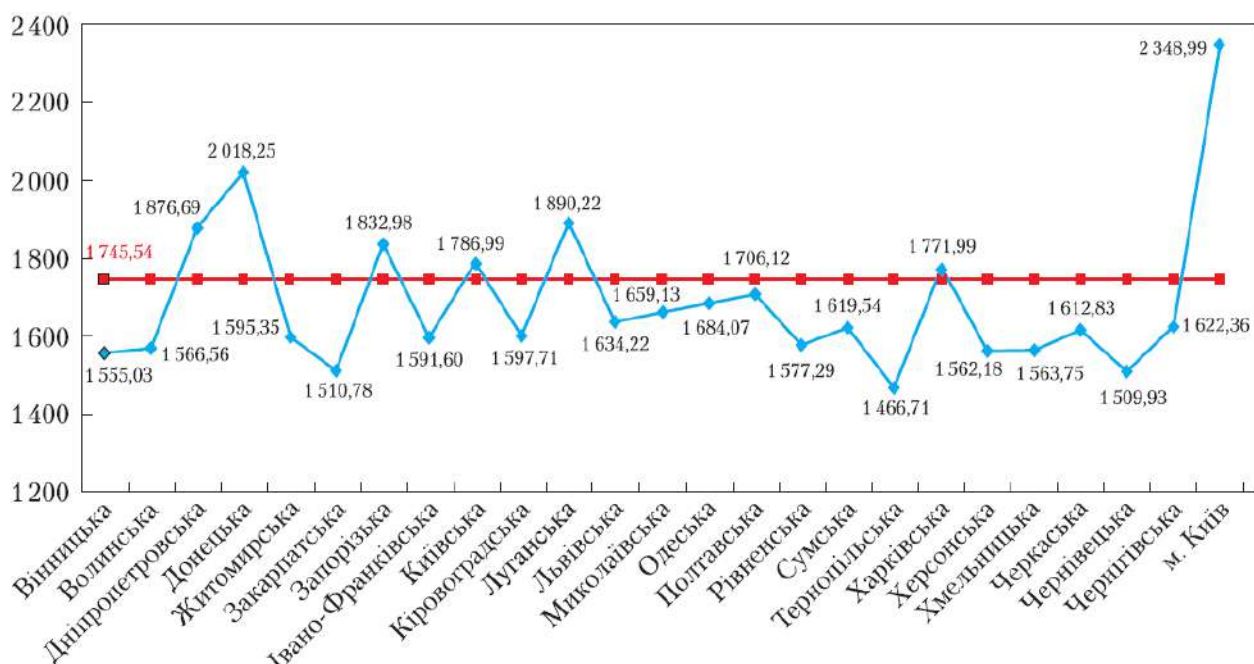
За даними Пенсійного фонду України, станом на 1 жовтня 2017р. в Україні понад 12,2 млн пенсіонерів (рис. 2.15). Їх кількість значно різниться по регіонах країни. Середній розмір пенсії по країні також коливається залежно від структури економіки того чи іншого регіону, що показано на рис. 2.16.



*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

Рис.2.15 Чисельність пенсіонерів в Україні станом на 01.10.2017 (за даними Пенсійного фонду України)





*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

Рис.2.16 Середній розмір пенсійної виплати в Україні станом на 01.10.2017 (за даними Пенсійного фонду України)

Крім економічних факторів слід враховувати й такий важливий аспект, як трансформація і поняття, і сутності соціальної держави.

У контексті майбутнього розвитку системи соціальних прав, меж їх поширення загалом і соціального забезпечення зокрема можна дійти однозначного висновку, що Україна перебуває під впливом сучасних загальносвітових тенденцій.

Загальносвітовою тенденцією, яку можна спостерігати і в Україні, є відхід від концепції патерналістичної соціальної держави, згідно з якою основний тягар із соціального захисту лежить на державі. Особливо гострою ця проблема є в Україні. Зміна концепції неминуча, держава, хоча й досить повільно, але відходить від патерналізму, що трактується як матеріальне забезпечення всіх без винятку громадян, які перебувають у скруті, у формі прямих виплат з державного

бюджету. Сьогодні в Україні можна спостерігати зародження неопатерналістичної держави, в умовах якої соціальна функція здійснюється через більш широке застосування і розширення методів реалізації соціальної політики, спрямованих на запобігання соціальним ризикам.

Крім того, майбутні отримувачі соціального захисту повинні усвідомлювати той факт, що наявність та розмір соціальних виплат залежать від їхньої активної трудової діяльності та участі в соціальному страхуванні. В основу нового підходу до розбудови соціальної держави має бути передусім покладено принцип особистої відповідальності громадян. Кожен повинен робити все можливе для підтримки свого життєвого рівня і зараз, і в майбутньому. Саме впровадження до трудового та соціально-забезпечувального законодавства принципу особистої відповідальності за своє матеріальне забезпечення у старості та на випадок втрати працездатності буде визначальним при формуванні нової парадигми країни соціального добробуту. Держава за таких умов перетворюється із забезпечувача соціального захисту на його гаранта, регулятора й організатора ефективного функціонування соціального захисту громадян.

Прикладом для наслідування щодо розвитку соціальної сфери є Королівство Нідерланди, яке перебуває у мейнстрімі реформування соціальної сфери в Європі. Йдеться про те, що державні системи мають почати заохочувати пріоритет самозабезпечення над залежністю від держави.

На жаль, сьогодні в Україні і в стінах парламенту, і в суспільстві, і навіть у науці права соціального забезпечення здебільшого домінує бачення цієї проблеми крізь призму державного соціального забезпечення. Проте економічні реалії невблаганні, і якщо ми не почнемо змінювати систему соціального захисту еволюційними методами на основі модерності, то ринкова економіка зробить це революційними методами, чого допустити в жодному разі не можна, оскільки ризики таких змін важкопрогнозовані[27, с.17-20].

Сьогодні вже очевидно, що в умовах існування тільки першого і третього рівня пенсійного страхування, про гідне забезпечення пенсіонерів не йдеться. Це зумовлено цілою низкою факторів: демографічна ситуація (солідарна система ефективно працює за умови, що пенсіонери становлять 10—12 % від загальної кількості населення в країні; сьогодні в Україні 27 % пенсіонерів за віком), трудова міграція (близько 6—7 млн працездатних українців працюють за кордоном, а відповідно, не здійснюють відрахування єдиного соціального внеску), нелегальна зайнятість або офіційна виплата тільки мінімальної зарплати, а решти «у конвертах». Усі ці фактори свідчать про необхідність часткового розвантаження солідарної пенсійної системи та закладання основи для створення додаткового джерела пенсійних виплат.

Рівень участі громадян у третьому рівні коливається в межах 10 %, крім того, ефективність цього рівня пенсійної системи прямо залежить від ефективності розвитку економіки країни.

Отже, в Україні, в разі прийняття відповідних нормативно-правових актів, буде сформовано повноцінну трирівневу систему пенсійного забезпечення, коли особа, яка досягла пенсійного віку, отримуватиме пенсію як мінімум з двох джерел — пенсійного фонду (солідарна пенсія) та накопичувального фонду (фонду чи банку, який вибере сам пенсіонер), а за умови участі в недержавному пенсійному забезпеченні — ще й з приватного пенсійного фонду. До речі, слід зауважити, що запровадження накопичувального рівня пенсійної системи в обов'язковому порядку стосуватиметься тільки осіб, які не досягли 35 років. Якщо особа вже досягла 35-річного віку, то участь у другому рівні є добровільною.

Пенсійне забезпечення в Україні далеке від досконалості як за формою, так і за змістом. Однак при цьому слід визнати, що ідеальних пенсійних систем не існує. Кожна країна намагається по-своєму гарантувати гідну пенсію виходячи з власних демографічних, економічних, політичних та суспільних обставин, не є

винятком і Україна. Головне те, що процес змін у сфері пенсійного забезпечення триває, він не зупинився. І хоча зміни, що відбуваються сьогодні, не є безспірними, викликають у великої частини населення невдоволення і навіть обурення, вони здебільшого все ж оздоровлюють пенсійну систему.

## РОЗДІЛ 3

### ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

#### **3.1. Стратегії, напрями вдосконалення системи державного пенсійного страхування**

Соціально-економічні та демографічні умови сучасної України зумовлюють з метою подальшого розвитку пенсійної системи створення Міжвідомчої пенсійної комісії для проведення комплексної оцінки існуючої пенсійної системи та розробки пропозицій щодо її подальшого розвитку, опрацювання концепції реформування пенсійної системи та стратегії розвитку пенсійної системи України у чітко встановлені терміни. На підставі визначення сформульованих положень концепції та стратегії, з урахуванням аналізу наукових праць зарубіжних та вітчизняних дослідників, чинних законодавчих і нормативно-правових актів нами пропонуються стратегічні цілі розвитку пенсійної системи: забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи; створення умов для забезпечення гідного рівня життя особам, які досягли пенсійного віку. Усі заплановані заходи, засоби, інструменти, механізми реалізації мають ґрунтуватися на страховому принципі, що має бути базовим у функціонуючій пенсійній системі – забезпечення відповідності пенсійних прав громадян і пенсійних зобов'язань з боку держави[28, с.104-107].

Для забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи необхідно визначити такі завдання:

- поступово перерозподілити ресурси реформування пенсійної системи шляхом зміни механізму із солідарного на накопичувальний;
- забезпечити систематичне проведення актуарних розрахунків фінансового стану системи пенсійного страхування;

- запровадити прийнятний рівень страхового навантаження для суб'єктів економічної діяльності шляхом диференціювання ставки ЄСВ з урахуванням стану економічного розвитку регіонів (високий, середній, нижче середнього) з метою підтримки окремих сфер діяльності, зростання рівня зайнятості, а відповідно й збільшення надходжень від сплати ЄСВ, незважаючи на зменшення його ставки;

- упровадити систему загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення за участю всіх працюючих осіб та залучити роботодавців до сплати пенсійних внесків на паритетних засадах;

- забезпечити належний рівень державної підтримки розвитку недержавного пенсійного забезпечення.

Для забезпечення гідного рівня життя особам, які досягли пенсійного віку, на основі міжнародного досвіду необхідно визначити такі завдання, як:

- забезпечення середнього розміру трудової пенсії по старості не менше 2–3 прожиткових мінімумів для непрацездатних осіб, проти 1,88 у 2020р.;

- забезпечення рівня заміщення трудовою пенсією за віком втраченого заробітку згідно з міжнародними стандартами;

- створення відповідного механізму збереження пенсійних прав громадян при зміні країни проживання.

Необхідно визначити такі пріоритетні напрями розвитку пенсійної системи України, які слід урахувати в процесі розробки Концепції реформування пенсійної системи України та Стратегії розвитку пенсійної системи України:

- удосконалення фінансово-економічної політики в соціальній сфері шляхом:

- 1) опрацювання заходів державного регулювання розвитку пенсійної системи через управління зовнішніми факторами з метою збільшення доходів;

2) проведення за підсумками кожного бюджетного року актуарних розрахунків з метою визначення тарифу ЄСВ на поточний рік;

3) сплати пенсійних внесків працівниками за правилом «збільшення ставки пенсійних внесків при збільшенні рівня доходів»; заохочення роботодавців до підвищення заробітної плати працівникам за правилом «з меншої заробітної плати сплачується ЄСВ за значно більшою ставкою», що сприятиме зниженню рівня тіньової економіки;

4) встановлення підвищеної (додаткової) ставки єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що сплачуватиметься страхувальниками за працівників, зайнятих на особливо шкідливих та важких роботах, за наслідками відповідних актуарних розрахунків з урахуванням забезпечення за рахунок страхових внесків фінансування виплати призначених застрахованим особам пенсій протягом усього дострокового періоду. Зазначене стимулюватиме страхувальників, які мають робочі місця з особливими умовами праці, до поліпшення умов праці та оптимізації таких робочих місць;

– удосконалення законодавства в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування шляхом:

1) прийняття змін до чинного законодавства стосовно підвищення пенсійного віку з урахуванням того, що триває підвищення пенсійного віку жінок;

2) забезпечення зв'язку між сплаченими пенсійними внесками і розміром пенсії, що призначається застрахованим особам, на заміну існуючому принципу обчислення пенсій виключно від заробітної плати і страхового стажу застрахованої особи, шляхом переведення солідарної системи на засади умовно-накопичувальної системи, зібрані кошти в якій використовуються для виплати поточних пенсій, але при цьому вводиться персоніфікований облік внесків, коли для кожної застрахованої особи

2) Запровадження професійної пенсійної системи означає, що вона прийде на заміну морально застарілій системі пенсійного забезпечення осіб, зайнятих на шкідливому, важкому та небезпечному виробництві (зокрема списки № 1 та № 2), та звільнить солідарну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування від невластивих їй пенсійних виплат, що не обумовлені страховими внесками роботодавців». Установлення компенсаційних або інших видів виплат на підставі колективних договорів;

– удосконалення системи управління обов'язковим пенсійним страхуванням шляхом:

1) скорочення адміністративних видатків пенсійної системи України за рахунок створення новітніх інформаційних та управлінських технологій, єдиних сучасних стандартів якості обслуговування громадян, ефективних організаційних і структурних змін;

2) скорочення адміністративних витрат, що здійснюються із загальних доходів Пенсійного фонду України, шляхом зменшення видатків на оплату праці (надбавок, допомог, премій), установлення обмежень, здійснивши зіставлення доходів керівного складу з розмірами середньої заробітної плати по Україні;

3) ліквідації Пенсійного фонду України, оскільки передача функцій з адміністрування ЄСВ до податкових органів ставить під питання необхідність подальшого існування Фонду як самостійного фінансового інституту.

4) Ведення реєстру застрахованих осіб як частини Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та відшкодування пільгових пенсій слід покласти на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику збору податків та ЄСВ, який має для цього необхідну організаційно-технічну інфраструктуру.



Зникає необхідність спеціального позабюджетного фонду, що не здійснює акумулювання ЄСВ та втратив функції соціального страхування;

5) надання можливості використання даних реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування для цілей державного статистичного спостереження;

б) проведення кодифікації законодавства у сфері пенсійного забезпечення з метою максимально повного врегулювання пенсійних відносин та відносин з організації їх фінансування, подолання протиріч і неузгодженості чинних норм, ліквідації прогалин, дублювання норм; вжиття заходів з упорядкування всього галузевого законодавства. Законодавча та нормативно-правова бази України з питань пенсійного забезпечення повинні бути орієнтовані на доступність правових знань для громадян про свої права в цій сфері;

– упровадження та розвиток накопичувального рівня загальнообов'язкового державного пенсійного забезпечення шляхом:

1) упровадження загальнообов'язкового накопичувального рівня, коли на, відміну від солідарного рівня, внески інвестуються, а не витрачаються на виплати нинішнім пенсіонерам;

2) впровадження обов'язкового накопичувального рівня зі сплатою працівниками додаткових внесків понад ЄСВ із подальшим запровадженням умовно-накопичувальної системи, що дасть можливість застрахованим особам формувати обов'язкові особисті пенсійні накопичення, за рахунок чого вони отримають до пенсії додаткове джерело фінансування;

3) уведення накопичувальної системи пенсійного забезпечення із оптимальними витратами для суспільства та узгодженість між рівнями пенсійної системи, що спонукає до проведення актуарного аналізу параметричних та інституціональних факторів формування пенсійних прав застрахованих осіб у страховій пенсійній системі. Актуарний аналіз

ефективності пенсійних накопичень необхідно проводити відповідно до критеріїв досягнення цільових орієнтирів розвитку пенсійної системи та з урахуванням соціально-економічних індикаторів;

4) залучення фахівців Світового банку (WorldBank), Європейського банку реконструкції і розвитку (European Bank for Reconstruction and Development, EBRD), Агентства США з міжнародного розвитку (United States Agency for International Development, USAID) для побудови ефективної структури накопичувального рівня пенсійної системи, комплексу з управління пенсійними активами, соціально і фінансово обґрунтованого пакета послуг, адміністративно ефективного та збалансованого за ймовірністю можливих ризиків[29];

5) установлення обсягів мінімального розміру статутних коштів недержавних пенсійних фондів та створення багаторівневої системи гарантій збереження грошових активів;

6) створення системи державного контролю за інвестуванням залучених пенсійних активів, передбачивши відповідальність за їх порушення;

7) введення обліку та ідентифікації платників накопичувального внеску на базі Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування;

8) законодавчого визначення того, що адміністрування накопичувальних внесків здійснюватиме центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику збирання податків та ЄСВ, який має для цього необхідну організаційно-технічну інфраструктуру;

– розвиток недержавного (добровільного) пенсійного забезпечення з метою збільшення величини пенсійних виплат, більш високого обсягу інвестування фінансових ресурсів в економіку і перерозподілу тягаря пенсійного забезпечення з державного на індивідуальний рівень шляхом:

1) розроблення комплексних заходів для забезпечення належного рівня державної підтримки розвитку недержавного пенсійного забезпечення, у тому числі реалізацію таких програм: програми управління державними фінансами і регулювання фінансових ринків для забезпечення довгострокової збалансованості та стійкості бюджетної системи, підвищення якості управління державними фінансами та правового регулювання фінансового ринку; програми економічного розвитку та інноваційної економіки з метою створення сприятливого підприємницького клімату та умов для ведення бізнесу, підвищення його інноваційної активності; програми розвитку інфраструктурних проєктів та державно-приватного партнерства тощо;

2) реалізації програм економіко-правової грамотності громадян із формування сучасних методів управління грошовими ресурсами;

3) запровадження неоподатковуваних, добровільних, індивідуальних ощадних пенсійних рахунків, що відкриваються автоматично в банках;

4) розвитку окремих секторів фондового ринку для стимулювання внутрішніх інвестицій і створення робочих місць;

5) удосконалення фінансових механізмів інвестування пенсійних активів;

6) розробки програм добровільного пенсійного забезпечення з використанням стандартних пенсійних схем (із встановленими внесками, виплатами, схем з одноразовими внесками) і схем управління пенсійними накопиченнями;

7) створення механізмів з метою мотивування роботодавців впроваджувати систему корпоративних пенсійних програм на підставі квазідобровільних корпоративних схем;

8) апробації корпоративних пенсійних програм шляхом проведення пілотних проєктів, що відрізняються обсягами державного співфінансування

з метою визначення оптимального варіанта корпоративного пенсійного забезпечення для України;

9) упровадження автоматичної реєстрації в корпоративних пенсійних програмах працівників із можливістю подальшого виходу з програм та поступового збільшення розміру внесків;

10) державного субсидювання добровільних пенсійних накопичень, оскільки державні субсидії початкового і наступних внесків є дієвим стимулом для працівників із доходами нижче середнього рівня;

11) надання податкових пільг на доходи фізичних осіб, що має стимулювати участь у добровільних пенсійних програмах для працівників із доходами вище середнього рівня;

12) стимулювання збільшення кількості та фінансових обсягів приватних пенсійних фондів за рахунок розширення переліку сфер можливого інвестування фінансових ресурсів;

13) створення державних механізмів забезпечення гарантій збереження пенсійних активів, установлення критеріїв мінімального рівня їх прибутковості;

14) установлення вимог до стандартизації фінансових пропозицій недержавного пенсійного фонду, контролю за їх наданням громадянам;

15) розробки заходів стимулювання підприємств та організацій до запровадження програм недержавного пенсійного страхування для працівників;

16) розширення переліку інструментів інвестування пенсійних накопичень, зокрема в акціонерний капітал, інфраструктурні проєкти тощо;

17) удосконалення податкових схем для фінансування пенсійних виплат (стимулююча податкова політика);

18) посилення державного регулювання та нагляду (правозастосування) з метою уникнення різних форм фінансового зловживання;

При визначенні подальших векторів пенсійної реформи в Україні в умовах євроінтеграції необхідно розробити стратегію розвитку моделі державного управління пенсійної системи в Україні, визначивши інституційну структуру державного управління пенсійної системи (в т. ч. і накопичувальної пенсійної системи), де окреслити цілі, функції, оцінку, аналіз і контроль управлінської діяльності пенсійної системи в Україні з урахуванням європейського досвіду [30, с. 56-58].

Визначення таких базових понять, як «концепція реформування пенсійної системи України» та «стратегія розвитку пенсійної системи України» надало можливість сформулювати цілі, завдання, напрями розвитку пенсійної системи України. Установлення взаємозв'язку, послідовності схвалення та реалізації таких документів, як Концепція реформування пенсійної системи України та Стратегія розвитку пенсійної системи України здатні підвищити якість стратегічного планування у сфері пенсійного забезпечення, узгодженість із бюджетним процесом, а також надати необхідну прозорість і обґрунтованість окремим процедурам та інструментам державного управління.

Дотримання послідовності прийняття: концепція – стратегія сприятиме зниженню рівня абстрактності та підвищенню ступеня нормативності документів. Вчасне прийняття на державному рівні ключових документів стратегічного планування, таких як Концепція реформування пенсійної системи України та Стратегія розвитку пенсійної системи України, адекватних сучасному економічному розвитку держави, що визначають коротко-, середньо- і довгострокову перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення, допоможе уникнути негативних наслідків функціонування пенсійної системи в подальшому.

Визначені завдання розвитку пенсійної системи України розділені на дві групи з урахуванням поставлених цілей: забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи; створення умов для забезпечення гідного рівня життя

особам, які досягли пенсійного віку. Зазначене надасть можливість у подальшому виокремити етапи реалізації Стратегії, що визначають конкретні заходи та терміни їх виконання. Запропоновані пріоритетні напрями розвитку пенсійної системи України, що сприятимуть досягненню визначених цілей, згруповано в окремі сім блоків:

- вдосконалення фінансово-економічної політики в соціальній сфері;
- вдосконалення законодавства в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; реформування системи надання дострокових пенсій;
- вдосконалення системи управління обов'язковим пенсійним страхуванням;
- упровадження та розвиток накопичувального рівня загальнообов'язкового державного пенсійного забезпечення;
- розвиток недержавного (добровільного) пенсійного забезпечення; розвиток міжнародного співробітництва у сфері пенсійного забезпечення.

Зазначене групування напрямів розвитку сприятиме уникненню формального підходу до здійснення планування в системі пенсійного забезпечення, оскільки дасть можливість передбачити систему відповідальності за реалізацію Стратегії; мінімізацію соціальних ризиків; розробку механізмів запобігання корупції; систему оцінки ефективності реалізації Стратегії.

Перспективними є подальші дослідження управлінських підходів до визначення довгострокової перспективи розвитку накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного забезпечення, системи недержавного пенсійного забезпечення та концептуальних підходів до формування галузевого законодавства з метою досягнення належного рівня пенсійного забезпечення в Україні та уникнення порушень.

### **3.2. Недержавне пенсійне страхування – шлях до розвитку пенсійного забезпечення**

Найважливішою проблемою, що гальмує розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення, є несприйняття її як альтернативи державній системі. Останніми роками замість комплексного розвитку всієї пенсійної системи йде однобічне нарощування ресурсів бюджету Пенсійного фонду України – системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. При цьому ресурсів із року в рік не вистачає. Бюджет ПФУ є постійно дефіцитним, при тому, що в Україні доволі висока ставка пенсійних внесків ПФУ, і крім того, уряд одномоментно на початку 2017 року подвоїв розмір мінімальної заробітної плати до 3200 грн. – бази для нарахування ЄСВ (станом на 2019 р. – 4173 грн.). Однак, середня пенсія за віком є набагато менша, ніж у європейських країнах (навіть Білорусі та Молдови)[31, с.129-131].

Іншою проблемою, що стає на заваді поширенню цього виду фінансових послуг в Україні, є низька фінансова обізнаність населення, причому ступінь поширення фінансових послуг в Україні є нижчим порівняно з європейськими державами.

Так, за результатами першого всеукраїнського соціологічного дослідження “Фінансова грамотність і обізнаність в Україні” було встановлено, що 39 % населення нашої країни не мають банківських рахунків. Більшість громадян користуються лише базовими фінансовими послугами, серед яких оплата комунальних платежів через банк (72 %), користування пластиковою картою (68 %), проведення платежів через термінали платіжних систем (38 %).

Однак населення практично не користується так званими інвестиційними послугами, зокрема такими фінансовими інструментами, як акції, облігації чи інвестування в недержавні пенсійні чи інвестиційні фонди. При цьому українці

не зацікавлені в отриманні більшого обсягу інформації про фінансові продукти. Це пояснюється низкою причин (браком коштів для здійснення інвестицій, слабкою довірою до фінансової системи взагалі чи простим нерозумінням того, як користуватися фінансовими послугами). Через нещодавню світову кризу та внутрішню кризу після Революції Гідності, довіра до фінансової системи була підірвана, а її повне відновлення можливе лише за умови підвищення фінансового освітнього рівня споживачів та послідовної фінансово-економічної політики держави.

Так, у 2019 р. в Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 62 недержавних пенсійних фонди (далі – НПФ) та 22 адміністратори НПФ. У порівнянні з 2018 р. кількість НПФ зменшилась на 1% (64), а кількість адміністраторів ж залишилась незмінною.

Стосовно ж компаній зі страхування життя (СК “Life”), то у 2019 р. було офіційно зареєстровано – 31 компанію. У 2018 р. їх кількість становила 36. Такі тенденції є наслідком впливу на фінансовий ринок України світової економічної кризи та внутрішньої нестабільності.

Щодо динаміки розвитку даних ринків, то за чисельністю укладених договорів як сфера недержавного пенсійного забезпечення, так і страхування життя показують від’ємну динаміку.

Так, у першому півріччі 2019 р. учасниками НПФ стали 63,7 тис. шт. пенсійних контрактів, що менше на 4,2 % (2,8 тис. шт.) порівняно зі станом на 30.06.2018 р., а придбали поліси страхових компаній – 594,58 тис. осіб.

Учасниками пенсійного контракту по НПФ можуть бути декілька фізичних осіб (т.з. корпоративні договори пенсійного забезпечення). Загальна сума закумульованих пенсійних внесків НПФ на поч. 2019 р. становила 1937,7 млн. грн. , а страхових премій по СК “Life” – 826.4 млн. грн. (приріст – 31 %). Пенсійні виплати по НПФ на 2019 р. становили 753,4 млн. грн. (приріст 10 %), а по СК “Life” – 251,2 млн. грн. (приріст на 94,7 % порівняно з 2018р.).



Попри невелике відставання НПФ у чисельності учасників, у 2019 р. вони демонстрували кращі темпи приросту по акумульованих ресурсах у порівнянні з страховими компаніями майже 2-3 рази. За розмірами пенсійних виплат НПФ також є попереду від страхових компаній близько у три рази.

Дослідження ринку недержавного накопичувального соціального страхування за 2018 – 2019 роки вказує, що недержавні пенсійні фонди та компанії зі страхування життя показали подібний приріст по чисельності залучених осіб та сумою акумульованих ресурсів. Окрім цього, комплексна оцінка усіх аналізованих показників за даний період вказує на те, що недержавні пенсійні фонди у своїй діяльності є дещо стабільнішими від компаній зі страхування життя.

Величина сумарних пенсійних активів в Україні у першому півріччі 2019 р. становила лише 5.6 % від ВВП (2536 НПФ + 2056 Ск), що являється дуже низьким показником. Для порівняння, в економічно розвинутих країнах світу пенсійні активи становлять 30–77 % від ВВП.

Для популяризації та розвитку недержавного пенсійного страхування, насамперед, слід робити акценти на залученні працедавців (через програми корпоративного страхування життя та недержавного пенсійного забезпечення). Адже, при достатній мотивації керівників зі сторони держави та представників даного сегменту ринку саме вони зможуть стати з'єднуючою ланкою між страховиками разом з НПФ і банками та фізичними особами (споживачами цих послуг).

Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення” регламентує діяльність трьох рівноправних учасників пенсійної реформи: страхових компаній, банків та пенсійних фондів. Зосередимось на дослідженні двох перших, оскільки банківські установи на сьогоднішній день не є конкурентними учасниками даного ринку.

В загальному законодавство дає вибір для працедавця щодо його участі у

недержавному пенсійному забезпеченні: по-перше – можна створити власний корпоративний НПФ, по-друге – долучитись до програм відкритого НПФ, по-третє – укласти договір із компанією зі страхування життя.

Перший шлях доступний лише великим і успішним компаніям, оскільки потребує залучення значних капіталовкладень. Тільки необхідне програмне забезпечення має вартість близько \$400 тис., окрім цього ще слід додатково врахувати вартість обладнання для його функціонування. Поточні витрати на утримання всіх інститутів, потрібних для нормальної діяльності НПФ, становитимуть приблизно \$20–30 тис. щомісячно. Однак, така інвестиція швидко окупиться, якщо використовувати залучені кошти для фінансування власного підприємства. Незважаючи на те, що законодавство обмежує право спрямовувати лише 5-10 % загальної вартості пенсійних активів, окремі спеціалісти стверджують, що за допомогою доступних засобів цю норму досить просто довести до 40-60 %, а для компаній з серйозними можливостями використання складних фінансових механізмів – до 80-100 %.

Інші підприємства постають перед вибором між відкритими НПФ і лайфовими компаніями. Важливою перевагою є те, що підприємство, яке бере участь у програмі пенсійного забезпечення має право сформовані кошти віднести до валових витрат (що звільняє їх від оподаткування – 18 %).

За умов кадрового голоду, що породжений хвилею міграції в країни ЄС, участь у пенсійних програмах є важливою складовою мотивації персоналу, що дозволяє додатково мотивувати співробітників, знижуючи тим самим плинність кадрів, “втримати” висококваліфікованих фахівців тощо.

Щодо переваг компаній зі страхування життя, то вони дозволяють вибудувати більш гнучку систему стимулювання персоналу. До прикладу, у договорі страхування життя можна прописати, що пенсійні накопичення стають власністю працівника лише після визначеного строку роботи на підприємстві, виконання певного проекту чи досягнення інших об'єктивних та наперед відомих

цілей (показників). В іншому випадку, кошти спрямовуються на пенсійне забезпечення інших співробітників (це принцип “страхування робочого місця”). У недержавних пенсійних фондах законодавчо визначено, що гроші з моменту виплати в НПФ стають власністю працівника, що є вигідніше для працівника, однак стає додатковим ризиком для працедавця.

Окрім цього, до переваг страхування життя відносять можливість виплачувати довічну пенсію, “пенсію подружжя”, гарантувати мінімальний розмір майбутньої пенсії, а також додатково надавати страховий захист за обраними життєвими ризиками тощо. Участь у програмі НПФ передбачає виплату пенсії на визначений період, що з одного боку, дає можливість набагато легше прорахувати та спланувати, але з іншого – особі вкрай важко зробити вибір того, скільки років вона ще житиме на пенсії. Страхова організація дає можливість одержувати пенсію ще до досягнення пенсійного віку, відміну від НПФ.

Водночас, перевагою НПФ є використання більш прозорих схем як оподаткування, так і нарахування розміру пенсій. Так, якщо в пенсійних фондах в основі розміру майбутніх виплат закладено інвестиційний дохід, то у компаніях зі страхування життя актуарні розрахунки базуються на теорії ймовірностей. Тому страховикам, часом, дуже важко пояснити клієнтові, чому необхідно робити саме такі внески, щоб одержати бажаний розмір пенсії. Подібні ускладнення виникають тому, що в ході розрахунку величини пенсії береться до уваги маса ймовірнісних параметрів, а також статистика, яка накопичувалася в державі й перестраховальних компаніях сторіччями.

Також, доволі важливим чинником, що впливає на вибір як працедавця, так і окремої фізичної особи є рівень інвестиційного доходу та/або індексації накопичених коштів, що в умовах сучасної інфляційної економіки є актуальним. Сьогодні, окремі страхові установи навіть почали пропонувати укладання договорів у іноземній валюті, оскільки довіра громадян зберігати кошти у

перманентно девальвуючій гривні є вкрай низькою.

Проведений порівняльний аналіз ще раз підтверджує правильність підходу держави щодо запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи, оскільки тут поєднано у єдиний фінансовий механізм роботу НПФ, компаній зі страхування життя та банківських установ, тим самим частково нівельовано вищезазначені ризики. Відтак процес формування та виплати пенсійних ресурсів є максимально диверсифікованим: процес накопичення внесків здійснює НПФ, формуючи із них інвестиційний портфель (як за ступенем ризику, так і за сферами вкладення коштів), всі дії із управління активами покладено на банк-зберігач, а функцію виплати пенсій покладено на страхові компанії, які забезпечують довічність та різноманітність програм[32, с. 231-235].

В загальному, буде доцільним вказати на спільні переваги та недоліки системи недержавного пенсійного страхування, оскільки, незважаючи на те, що НПФ та страхові компанії являються конкурентами по суті одного ринку, сумарний, агрегований ефект від залучення ними населення буде спільним здобутком у розвитку сектору фінансових послуг вітчизняної економіки.

До його переваг віднесемо, по-перше, розмір виплат у даній системі насамперед залежить від бажання застрахованої особи та її матеріального стану (працедавця). По-друге, недержавне соціальне страхування є невіддатне впливу “старіння населення” та процесам тінізації ринку праці. По-третє, у випадку з накопичувальним пенсійним страхуванням є присутнім нарахування інвестиційного доходу, що дозволяє індексувати нагромаджені кошти на рівень інфляції та одержувати додатковий прибуток. По-четверте, законодавством передбачено режим пільгового оподаткування для підприємств-страхувальників та застрахованих осіб. По-п'яте, підприємство- засновник корпоративного пенсійного фонду має змогу інвестувати частину активів корпоративного пенсійного фонду.

До основних недоліків недержавного пенсійного страхування відносять,

по-перше низький рівень доходів громадян, що є причиною спрямування практично усіх зароблених коштів на поточне споживання та робить добровільне страхування недоступним для більшості населення України. По-друге, низька фінансова грамотність та постійна нестабільність у державі зумовили зростання недовіри населення до різного роду фінансових інституцій, в т.ч. і тих, що займаються недержавним соціальним страхуванням. По-третє – низький рівень розвитку вітчизняного фондового ринку здійснює ряд перешкод в управлінні активами пенсійних фондів, страхових організацій та банківських установ. По-четверте, погано відпрацьована схема захисту пенсійних накопичень є досить значним чинником ризику при здійсненні даного виду діяльності.

Отже, хоча і результати проведених вище розрахунків вказують на величезний потенціал зростання ринку недержавного пенсійного забезпечення та страхування життя, в умовах постійної нестабільності вітчизняної соціально-економічної системи його розвиток у найближчій перспективі спрогнозувати доволі проблематично.

Державі необхідна зміна моделі організації діяльності з накопичувального пенсійного забезпечення. За приклад пропоную обрати модель, якою користується Центральна та Східна Європа. Сутність моделі полягає в організації діяльності, за якої управління пенсійними фондами, що є організаційною формою об'єднання пенсійних накопичень учасників, здійснюють афілійовані до них управляючі компанії. За такої моделі управляюча компанія та пенсійний фонд мають, як правило, спільні органи управління з чітко визначеними обсягами фідучіарних обов'язків і відповідальності та розглядаються як єдина установа пенсійного забезпечення. Така модель організації діяльності передбачає, що управляюча компанія діє від імені пенсійного фонду, приймає на себе управління пенсійним фондом цілком та залишається повністю відповідальною за дотримання обов'язків перед учасниками пенсійного фонду.

Застосування подібної моделі в Україні дасть можливість, по-перше,

сформувати систему органів корпоративного управління з чітко визначеними фідучіарними обов'язками і відповідальністю перед учасниками НПФ та, по-друге, впровадити орієнтовану на захист інтересів учасників сучасну систему управління НПФ з відповідним інструментарієм внутрішнього контролю, функціями ризик-менеджменту та внутрішнього аудиту.

Вважаю, що держава повинна докласти максимум зусиль для створення сприятливих умов щодо розвитку вітчизняного ринку фінансових послуг, оскільки: по-перше – акумульовані на тривалий період часу пенсійні кошти будуть величезним інвестиційним ресурсом для економіки, яка десятиліттями потребує “довгих позик”; по-друге – дана система виконуватиме роль “фінансового амортизатора” при настанні економічних шоків; по-третє – дана система забезпечує баланс між економічною ефективністю та соціальною справедливістю, що в умовах розбудови в Україні соціально-орієнтованої моделі ринкової економіки та інтеграції до Європейського Союзу являється одним із основних пріоритетів розвитку сучасного суспільства.

## РОЗДІЛ 4

### ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

Оскільки тема магістерської роботи – «Система пенсійного страхування в Україні: стан, перспективи розвитку», передбачає виконання посадових обов'язків та проведення досліджень та розрахунків в сфері фінансів у приміщенні офісу обладнаному персональними комп'ютерами (далі – ПК) з візуальними дисплейними терміналами (далі – ВДТ), тому нижче розглянемо заходи по забезпеченню безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і пожежної безпеки для офісного приміщення Пенсійного фонду України.

#### **4.1. Аналіз потенційних небезпек**

На основі аналізу роботи існуючого обладнання і посадових обов'язків фахівця у приміщенні офісу, обладнаному ПК з ВДТ, виявлені наступні небезпечні та шкідливі виробничі фактори, здатні привести до травм або ушкодження здоров'я працівників[1]:

- можливість ураження електричним струмом, при виконанні посадових обов'язків внаслідок порушення правил з електробезпеки або помилкових дій персоналу, що може призвести до електротравм різного ступеню важкості або навіть до летального наслідку;
- механічне травмування внаслідок нерационального розташування робочих місць, що є порушенням вимог ергономіки;
- підвищене нервово-психічне навантаження, внаслідок специфіки роботи, а саме постійний контакт з клієнтами, колегами по роботі, керівництвом,

контрагентами при вирішенні робочих питань (деякі з них можуть бути конфліктними, суперечливими), що може викликати емоційний дискомфорт, внутрішнє роздратування та емоційну нестабільність під час короткотривалих певних негативних ситуацій, та може призвести до захворювань нервової системи, зниження наснаги на працю та стресових станів та помилкових дій;

– оскільки робота користувача ПК вимагає тривалого статичного напруження м'язів спини, шиї, рук і ніг тому не раціональна або неправильна конструкція, організація та обладнання комп'ютеризованого робочого місця не забезпечує правильного та комфортного положення при роботі за комп'ютером, що може привести до швидкої втоми, а як наслідок до помилок, зниженню працездатності та кістково-м'язовим порушенням;

– недостатнє або надмірне освітлення робочих місць, в зв'язку з несправністю, або хибним вибором освітлювальних приладів, в зв'язку з неправильним розташуванням робочих місць по відношенню до джерел природного та штучного освітлення, що призводить до помилкових дій, погіршення зору або ефекту засліплення;

– незадовільні параметри мікроклімату в робочих приміщеннях (підвищена або знижена температура, вологість і рухливість повітря), у зв'язку з відсутністю, хибним вибором та використанням не якісних або нераціональних систем вентиляції, кондиціонування повітря, приводить до підвищеної стомлюваності, а як наслідок до помилок, зниженню працездатності, а також може бути причиною простудних захворювань;

– неправильні або нераціональні дії персоналу в умовах надзвичайних ситуацій, внаслідок не своєчасного оповіщення, неякісної підготовки персоналу правилам дій в умовах надзвичайних ситуацій або якісної організації дій персоналу керівництвом, призводять до паніки, невиправданих травм та загибелі людей;



– можливість загоряння, в зв'язку з порушенням правил протипожежної безпеки, використанням несправного електрообладнання, або відсутністю систем пожежної сигналізації і пожежогасіння, що призводить до пожежі, а як наслідок може бути причиною опіків та травм різного ступеню важкості або навіть летального наслідку, а також значних матеріальних збитків;

– безпосереднє контактування працівників Пенсійного фонду з категорією громадян, яким необхідно призначити пенсії по інвалідності (з приводу ураження їх психічного здоров'я та наявності життєво небезпечних хвороб – туберкульоз та ін.).

#### **4.2. Заходи по забезпеченню безпеки**

У приміщенні офісу застосовується широке різноманіття електроприладів: персональні комп'ютери, принтери, ксерокси, факси, освітлювальні прилади, кондиціонери, побутові електроприлади тощо. Небезпека ураження електричним струмом при використанні цих приладів з'являється при недотриманні заходів обережності, а також при відмові або несправності цього обладнання. Наслідки ураження електричним струмом залежать від багатьох факторів: опору організму, величини, тривалості дії, роду і частоти струму, шляхів його проходження через життєво важливі органи, умов зовнішнього середовища[33].

Для запобігання ураження електричним струмом встановлено електроустаткування, яке відповідає вимогам ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні стандартні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин», «Правил улаштування електроустановок» (далі – «ПУЕ»), ДСТУ Б В.2.5-82:2016 «Електробезпека в будівлях і спорудах.

Вимоги до захисних заходів від ураження електричним струмом», НПАОП 40.1-1.32-01 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок», НАПБ А.01.001-2014 «Правила пожежної безпеки в Україні» та буде використовуватися згідно вимог НПАОП 40.1-1.01-97 «Правила безпечної експлуатації електроустановок» (далі – «ПБЕЕ»), НПАОП 40.1-1.21-98 «Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів» (далі – «ПБЕЕС») та НПАОП 0.00-7.15-18 «Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями».

Згідно «ПУЕ», за ступенем небезпеки ураження електрострумом, офісне приміщення належить до 1-го класу, тобто є приміщенням без підвищеної небезпеки, у якому відсутні умови, що створюють підвищену та особливу небезпеку.

Згідно глави 1.7 – «Заземлення і захисні заходи від ураження електричним струмом» – «ПУЕ», обладнання офісу має основну ізоляцію струмовідних частин, яка забезпечує захист від прямого дотику та подвійну, яка складається з основної та додаткової ізоляції, для забезпечення захисту від ураження електричним струмом у разі пошкодження основної ізоляції[34].

Відповідно до вимог п. 6.7.4. НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» усі доступні для доторкання металеві деталі електрообладнання у приміщенні з ПК, які можуть опинитись під напругою, у випадку пошкодження ізоляції, з'єднані з заземлюючим пристроєм.

Оскільки офісне приміщення за ступенем небезпеки ураження електрострумом належить до 1-го класу, тому відповідно до вимог п. 6.7.6 НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» та додатку №1 до НПАОП 40.1-1.01-97 «ПБЕЕ» користувачі ПК пройшли інструктаж з електробезпеки з оформленням в журналі інструктажу та мають I групу з електробезпеки[35].

Ймовірність механічного травмування може виникнути внаслідок нераціонального розташування робочих місць, захаращення робочих місць або у

зв'язку з недбалістю та неухважністю обслуговуючого персоналу. Для виключення травматизму згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» зроблено більш зручне та раціональне розташування робочих місць, таким чином збільшена відстань між ними, яка відповідає нормованим значенням (площа на одне робоче місце має становити не менше ніж  $6,0 \text{ м}^2$ , а об'єм не менше ніж  $20,0 \text{ м}^3$ ). Поверхня підлоги є рівною, неслизькою, з антистатичними властивостями.

У зв'язку із стресовими ситуаціями та нервово-емоційними навантаженнями у працівників може виникнути ймовірність захворювань загально-невротичного характеру[36].

З метою зниження нервово-емоційного напруження, стомлення зорового аналізатора, поліпшення мозкового кровообігу, подолання несприятливих наслідків гіподинамії, запобігання втоми, згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» для робітників із застосування ЕОМ, передбачені регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожні дві години, а також обладнані побутові приміщення для відпочинку під час роботи, кімната психологічного розвантаження. В кімнаті психологічного розвантаження передбачені пристрої для приготування й роздачі тонізуючих напоїв, а також місця для занять фізичною культурою

Для оптимізації відносин у колективі проводяться тренінги з залучанням психологів на теми: «Адаптація у новому колективі», «Поведінка в суспільстві».

Для запобігання кістково-м'язових порушень робочі місця користувачів ПК у офісному приміщенні відповідають ергономічним вимогам з урахуванням характеру і особливостей трудової діяльності згідно з ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин»[37].

Висота робочої поверхні столу з ПК регулюється в межах 680-800 мм, а ширина і глибина – забезпечує можливість виконання операцій у зоні досяжності моторного поля (рекомендовані розміри: ширина – 600-1400 мм, глибина – 800-1000 мм). Робочий стіл має простір для ніг висотою 600 мм, шириною – 500 мм, глибиною (на рівні колін) – 450 мм, на відстані витягнутої ноги – 650 мм.

Для забезпечення захищеності при безпосередньому контактуванні працівників Пенсійного фонду з категорією громадян, яким необхідно призначити пенсії по інвалідності (з приводу ураження їх психічного здоров'я та наявності життєво небезпечних хвороб – туберкульоз та ін.), робочі місця фахівців було збільшено та облаштовано захисними настільними пластиковими екранами, аби мінімізувати ризик зараження хворобами, що передаються повітряно-крапельним шляхом та забезпечити достатній захист від громадян із проблемами психічного здоров'я.

#### **4.3. Заходи з виробничої санітарії і гігієни праці**

Основними причинами недостатньої або надмірної освітленості робочих місць є несправність або хибний вибір освітлювальних приладів, неправильне розташування робочих місць по відношенню до джерел освітлення.

Незадовільна освітленість на робочому місці або на робочій зоні може бути причиною зниження продуктивності та якості праці, отримання травм. Недостатнє або надмірне освітлення викликає зоровий дискомфорт, що виражається у відчутті незручності або напруженості. Тривале перебування в умовах зорового дискомфорту призводить до розсіювання уваги, зменшення зосередженості, зоровій і загальній втомі.

У офісному приміщенні обладнаному ПК з екранним пристроєм (далі – «ЕП»), згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» та ДБН В.2.5-28-2018 «Природне і штучне освітлення» передбачене природне та штучне освітлення[38].

Природне освітлення здійснено через світлові прорізи, які орієнтовані на південь і забезпечують коефіцієнт природної освітленості (КПО) не нижче 1,5%. Для захисту від прямих сонячних променів, які створюють прямі та відбиті відблиски на поверхні екранів і клавіатури, передбачено сонцезахисні пристрої, на вікнах встановлені жалюзі.

Розрахунок загального штучного освітлення в приміщенні офісу розмірами  $A \times B \times H = 7,5 \times 4 \times 3,2$  м, з висотою робочої поверхні  $h_p = 0,8$  м, нормованим значенням штучного освітлення для кабінету  $E_n = 300$  лк.

1. Розраховуємо кількість рядів світильників у приміщенні  $N_p$  :

$$N_p = \frac{B}{(H - h_p) \cdot [L/h]}, \text{ шт}; \quad (4.1)$$

де:  $B$  – ширина приміщення, м;

$H$  – висота приміщення, м;

$h_p$  – висота робочої поверхні, м;

$[L/h]$  – числове значення коефіцієнта світильника.

$$N_p = \frac{4}{(3,2 - 0,8) \times 1,4} = 2 \text{ шт.}$$

2. Визначаємо максимально припустиму відстань між рядами світильників  $L_{\max}$  :

$$L_{\max} = \frac{B}{N_p}, \text{ м}; \quad (4.2)$$

де:  $B$  – ширина приміщення, м;

$N_p$  – кількість рядів світильників у приміщенні, шт.

$$L_{\max} = \frac{4}{2} = 2 \text{ м}$$

3. Визначаємо значення індексу приміщення  $i$ , що характеризує співвідношення розмірів освітлювального приміщення і висоти розміщення світильників:

$$i = \frac{A \cdot B}{(H - h_p) \cdot (A + B)}; \quad (4.3)$$

де:  $A$  – довжина приміщення, м;

$B$  – ширина приміщення, м;

$H$  – висота приміщення, м;

$h_p$  – висота робочої поверхні, м.

$$i = \frac{7,5 \times 4}{(3,2 - 0,8) \times (7,5 + 4)} = 1,1.$$

4. Визначаємо значення коефіцієнта використання світлового потоку  $\eta$ , створюваного растровим світильником типу ЛПО.

Вибирається з урахуванням відбиття поверхонь приміщення та індексу приміщення і дорівнює  $\eta = 42 \%$ .

5. Визначаємо сумарний світловий потік освітлювальної установки у даному приміщенні  $\Phi_{\Sigma}$ :

$$\Phi_{\Sigma} = \frac{E_H \cdot A \cdot B \cdot k_3 \cdot z}{\eta}, \text{ лм}; \quad (4.4)$$

де:  $E_H$  – рівень нормованого загального освітлення, лк;

$A$  – довжина приміщення, м;

$B$  – ширина приміщення, м;

$k_3$  – коефіцієнт запасу;

$z$  – коефіцієнт нерівномірності (мінімальної) освітленості (відношення середньої освітленості до мінімальної освітленості), як правило дорівнює (для люмінесцентних ламп  $z=1,1$ );

$\eta$  – коефіцієнт використання світлового потоку.

$$\Phi = \frac{300 \times 7,5 \times 4 \times 1,4 \times 1,1}{0,42} = 33000 \text{ лм.}$$

6. Визначаємо умовну загальну кількість світильників у приміщенні  $N_{cv}^*$ :

$$N_{cv}^* = \frac{A \cdot B}{L_{\max}^2}, \text{ шт}; \quad (4.5)$$

де:  $A$  – довжина приміщення, м;

$B$  – ширина приміщення, м;

$L_{\max}$  – максимально припустима відстань між рядами світильників, м

$$N_{cv} = \frac{7,5 \times 4}{2^2} = 8 \text{ шт.}$$

9. Розраховуємо світловий потік умовного джерела світла  $\Phi_l^*$ :

$$\Phi_l^* = \frac{\Phi_\Sigma}{N_l^*}, \text{ лм}; \quad (4.6)$$

де:  $\Phi_\Sigma$  – сумарний світловий потік освітлювальної установки, лм;

$N_l^*$  – загальна кількість ламп у світильнику, яка розраховується за формулою:

$$N_l^* = N_{cv}^* \cdot n, \text{ шт}; \quad (4.7)$$

де:  $n$  – кількість ламп у світильнику, шт.

$$N_l^* = 8 \times 2 = 16 \text{ шт.}$$

$$\Phi_l^* = \frac{33000}{16} = 2062,5 \text{ лм.}$$

8. Знаходимо коефіцієнт  $m$  – співвідношення між розрахунковим світловим потоком лампи  $\Phi_l^*$  та фактичним світловим потоком вибраної стандартної лампи  $\Phi_l$ :

$$m = \frac{\Phi_l^*}{\Phi_l}; \quad (4.8)$$

де:  $\Phi_l^*$  – світловий потік умовного джерела світла, лм;

$\Phi_l$  - сумарний світловий потік освітлювальної установки, лм

$$m = \frac{2062,5}{2800} = 0,7$$



9. Визначаємо оптимальну (фактичну) кількість світильників у приміщенні  $N_{св}$  :

$$N_{св} = N_{св}^* \cdot m, \text{ шт}; \quad (4.9)$$

де:  $N_{св}^*$  – умовна загальна кількість світильників у приміщенні, шт.

$m$  – співвідношення між розрахунковим світловим потоком лампи та фактичним світловим потоком вибраної стандартної лампи.

$$N_{св} = 8 \times 0,7 = 6 \text{ шт.}$$

10. Визначаємо фактичну кількість ламп у приміщенні  $N_{л}$  :

$$N_{л} = N_{св} \cdot n, \text{ шт}; \quad (4.10)$$

де:  $N_{св}$  – оптимальна (фактична) кількість світильників у приміщенні, шт;

$n$  – кількість ламп у світильнику, шт.

$$N_{л} = 6 \times 2 = 12 \text{ шт.}$$

11. Визначаємо загальну розрахункову освітленість  $E_p$  у приміщенні, що створюється при застосуванні стандартних ламп:

$$E_p = \frac{\Phi_{л} \cdot N_{л} \cdot \eta}{A \cdot B \cdot k_3 \cdot z}, \text{ лк}; \quad (4.11)$$

де:  $\Phi_{л}$  – фактичний світловий потік вибраної стандартної лампи, лм;

$N_{л}$  – фактична кількість ламп у приміщенні, шт;

$\eta$  – коефіцієнт використання світлового потоку;

$A$  – довжина приміщення, м;

$B$  – ширина приміщення, м;

$k_3$  – коефіцієнт запасу;

$z$  – коефіцієнт нерівномірності (мінімальної) освітленості.

$$E_p = \frac{2800 \times 12 \times 0,42}{7,5 \times 4 \times 1,4 \times 1,1} = 305,5 \text{ лк.}$$

Виходячи з розрахунку загальне штучне освітлення в приміщенні офісу дорівнює 305,5 лк, що відповідає нормованому значенню освітлення і яке забезпечується за допомогою 6 світильників типу ЛПО.

Неправильне проектування або несправність систем опалення, вентиляції та кондиціонування в приміщенні офісу може призвести до негативних впливів на здоров'я працівників у вигляді простудних захворювань, перегрівань, проблем із дихальними шляхами тощо.

Метеорологічні умови для приміщенні з комп'ютеризованими робочими місцями – температура, відносна вологість та швидкість переміщення повітря цілком відповідають вимогам ДСН 3.3.6.042-99 «Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень». Роботи у приміщенні з ПК, належать до категорії Іб – легка робота, тому передбачені наступні оптимальні значення параметрів мікроклімату:

– у холодний період року: температура 21-23°C; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,1 м/с;

– у теплий період року: температура 22-24°C; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,2 м/с.

Відповідно до вимог ДБН В.2.5-67:2013 «Опалення, вентиляція та кондиціонування», з метою забезпечення оптимальних параметрів мікроклімату в офісному приміщенні обладнаному ПК з ЕП передбачена система централізованого водяного опалення з радіаторами, а на теплий період передбачений побутовий кондиціонер.

З метою забезпечення необхідного повітрообміну у приміщенні офісу передбачена система механічної припливно-витяжної вентиляції (методом рекуперації), яка забезпечує 3-кратний обмін повітря за годину.

Оптимальні рівні позитивних ( $n+$ ) і негативних ( $n-$ ) іонів у повітрі офісного приміщення з ЕП відповідають вимогам додатку 3 ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» і становить:  $n+ = 1500-30000$  (шт. на 1 см<sup>3</sup>);  $n- = 3000-5000$  (шт. на 1 см<sup>3</sup>). Підтримку оптимального рівня легких позитивних і негативних аероіонів у повітрі на робочих місцях забезпечують за допомогою біполярних коронних аероіонізаторів.

#### **4.4 Заходи безпеки у надзвичайних ситуаціях**

##### 4.4.1 Заходи з пожежної безпеки

Заходи по забезпеченню пожежної безпеки для приміщення офісу обладнаного ПК з ВДТ розроблені відповідно до вимог НАПБ А.01.001-14 «Правил пожежної безпеки в Україні»[39].

Виходячи з аналізу речовин та матеріалів, які використовуються при роботі у приміщенні обладнаному ПК з ВДТ:

– згідно ДСТУ EN 2:2014 «Класифікація пожеж (EN 2:1992, EN 2:1992/A1:2004, IDT)» у офісному приміщенні обладнаному ПК з ВДТ можлива пожежа класів – А (пожежа, що супроводжується горінням твердих матеріалів) та Е (горіння електроустановок, що перебувають під напругою до 1000 В);

– відповідно до вимог ДСТУ Б В.1.1-36:2016 «Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною

небезпекою», воно належить до категорії «Д» з пожежної безпеки – простір у приміщенні, у якому перебувають тверді горючі речовини та матеріали.

Оскільки офісне приміщення обладнане ПК з ВДТ належить до категорії «Д» з пожежної безпеки, тому відповідно до вимог ДБН В.1.1- 7:2016 «Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги» воно має II ступінь вогнестійкості[40].

Обладнання, силові та освітленні мережі офісного приміщення обладнаного ПК з ВДТ відповідають вимогам пожежної безпеки, оскільки виконані відповідно до вимог НПАОП 40.1-1.32-01 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок», та мають ступінь захисту ізоляції обладнання IP44 яка відповідає класу пожежанебезпечної зони П-Па до якої належить приміщення.

З технічних та організаційних заходів запобігання пожеж в офісному приміщенні обладнаному ПК з ВДТ передбачені наступні протипожежні заходи[41]:

- згідно вимог ДБН В.2.5-56:2014 «Системи протипожежного захисту», в офісному приміщенні обладнаному ПК з ВДТ встановлена система пожежної й охоронної сигналізації «Сигнал-ВК6». Яка забезпечує виявлення теплових і димових ознак пожежі і місця виникнення пожежі з точністю до місця розміщення датчика;

- оскільки офісне приміщення що обладнане ПК з ВДТ має площу  $30\text{м}^2$ , тому відповідно до вимог п. 5 розділу VI «Вибір типу та необхідної кількості вогнегасників», «Правил експлуатації та типових норм належності вогнегасників», затверджених наказом МВСУ 15.01.2018 № 25 та зареєстрованих в МЮУ 23.02.2018 р. за № 225/31677 для гасіння електроустановок, що знаходяться під напругою, передбачені вуглекислотні вогнегасники типу ВВК-3,5 у кількості 2 штук (з розрахунку один вогнегасник з величиною заряду вогнегасної речовини 3 кг і більше, на  $20\text{м}^2$  площі приміщення). Додатково, на

кожному поверсі будівлі, в якій розміщене приміщення обладнане ПК з ВДТ, передбачене два переносних порошкових вогнегасника – ВП-5. Відстань між вогнегасниками та місцями можливих загорянь не перевищує 10 м[42].

4.4.2 Оповіщення та інформування суб'єктів забезпечення цивільного захисту

Головним і невід'ємним елементом всієї системи захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру є інформація та оповіщення.

Оповіщення та інформування у сфері цивільного захисту включають:

– оперативне доведення до відома населення інформації про виникнення або можливу загрозу виникнення надзвичайних ситуацій, у тому числі через загальнодержавну, територіальні і локальні автоматизовані системи централізованого оповіщення;

– завчасне створення та організаційно-технічне поєднання постійно діючих локальних систем оповіщення та інформування населення із спеціальними системами спостереження і контролю в зонах можливого ураження;

– централізоване використання мереж зв'язку, радіомовлення, телебачення та інших технічних засобів передачі інформації незалежно від форми власності та підпорядкування в разі виникнення надзвичайних ситуацій.

Зміст інформації з питань цивільного захисту мають становити відомості про надзвичайні ситуації, що прогножуються або вже виникли, з визначенням їхньої класифікації, меж поширення і наслідків, а також заходи реагування на них[43].

Оперативну і достовірну інформацію про стан захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру, методи та способи їх захисту, заходи безпеки зобов'язані надавати населенню

через засоби масової інформації центральні та місцеві органи виконавчої влади та виконавчі органи рад.

Оповіщення - доведення сигналів і повідомлень органів управління цивільного захисту про загрозу та виникнення надзвичайних ситуацій, аварій, катастроф, епідемій, пожеж тощо до центральних і місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій та населення.

Система оповіщення Цивільного захисту України - це комплекс організаційно-технічних заходів, апаратури оповіщення, засобів та каналів зв'язку, призначених для своєчасного доведення сигналів та інформації з питань цивільного захисту до органів виконавчої влади всіх рівнів, підприємств, установ, організацій і населення[44].

Оповіщення про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій забезпечується шляхом:

- функціонування загальнодержавної, територіальних, місцевих автоматизованих систем централізованого оповіщення про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій, спеціальних, локальних та об'єктових систем оповіщення;

- централізованого використання телекомунікаційних мереж загального користування, у тому числі мобільного (рухомого) зв'язку, відомчих телекомунікаційних мереж і телекомунікаційних мереж суб'єктів господарювання в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, а також мереж загальнонаціонального, регіонального та місцевого радіомовлення і телебачення та інших технічних засобів передавання (відображення);

- автоматизації процесу передачі сигналів і повідомлень про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій;

- функціонування на об'єктах підвищеної небезпеки автоматизованих систем раннього виявлення надзвичайних ситуацій та оповіщення;

- організаційно-технічної інтеграції різних систем централізованого оповіщення про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій та автоматизованих систем раннього виявлення надзвичайних ситуацій та оповіщення;

- функціонування в населених пунктах, а також місцях масового перебування людей сигнально-гучномовних пристроїв та електронних інформаційних табло для передачі інформації з питань цивільного захисту[45];

Система оповіщення цивільного захисту розподіляється на:

- загальнодержавну,
- регіональні та місцеві автоматизовані системи централізованого оповіщення,
- локальні та об'єктові системи оповіщення, і системи централізованого виклику (далі СЦВ).

Системи оповіщення цивільного захисту повинні охоплювати територію, на якій проживає населення та розташовані підприємства, установи і організації електросиренами, вуличними гучномовцями, мережами радіомовлення та телебачення[46].

Розподіл системи оповіщення:

- На випадок загрози або виникнення надзвичайної ситуації загальнодержавного рівня створюється загальнодержавна система централізованого оповіщення центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

- На випадок загрози або виникнення надзвичайної ситуації регіонального рівня створюються регіональні та місцеві системи централізованого оповіщення місцевих органів виконавчої влади і населення.

- Локальні системи оповіщення створюються на потенційно небезпечних об'єктах, зона ураження від яких, у разі виникнення на них надзвичайної ситуації, досягає заселених територій або інших підприємств, установ та організацій.

– На потенційно небезпечних підприємствах, на яких зона ураження не виходить за їх територію, створюються об'єктові системи оповіщення.

– Для оповіщення чергових служб центральних, регіональних і місцевих органів виконавчої влади, керівного складу цивільного захисту створюються системи циркулярного виклику[47].

Відповідно до Кодексу цивільного захисту на об'єктах підвищеної небезпеки з метою своєчасного виявлення на них загрози виникнення надзвичайних ситуацій та здійснення оповіщення персоналу та населення, яке потрапляє в зону можливого ураження, створюються та функціонують автоматизовані системи раннього виявлення загрози виникнення надзвичайних ситуацій та оповіщення населення у разі їх виникнення (далі – автоматизовані системи).

Терміновій інформації, що передається територіальними органами цивільного захисту, потенційно небезпечними підприємствами, повинно передувати уривчасте звучання електросирен, наявних на відповідній території, яке означає « Увага всім !»

Встановлення сигнально-гучномовних пристроїв та електронних інформаційних табло покладається на органи місцевого самоврядування, суб'єкти господарювання. Місця встановлення сигнально-гучномовних пристроїв та електронних інформаційних табло визначаються органами місцевого самоврядування, суб'єктами господарювання[48].

Оператори та провайдери телекомунікації, телерадіоорганізації зобов'язані забезпечити підключення технічних засобів мовлення до автоматизованих систем централізованого оповіщення з установленням спеціального обладнання для автоматизованої передачі сигналів та повідомлень про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій.

Порядок організації оповіщення про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій та організації зв'язку у сфері цивільного захисту



визначається положенням, яке затверджується Постановою Кабінету Міністрів України № 192 від 15 лютого 1999 року «Про затвердження Положення про організацію оповіщення і зв'язку у надзвичайних ситуаціях»[49].

Готовність системи оповіщення забезпечується шляхом:

- організація цілодобового чергування в центральному та територіальному органах виконавчої влади, які забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері цивільного захисту;

- налагодження прямого телефонного зв'язку чергових служб потенційно небезпечних підприємств, зона ураження яких може поширитися на заселені території і населені пункти;

- завчасної підготовки персоналу чергових служб до дій у надзвичайних ситуаціях;

- якісного експлуатаційно – технічного обслуговування апаратури і технічних засобів оповіщення та систем зв'язку цивільного захисту.

Інформацію з питань цивільного захисту становлять відомості про надзвичайні ситуації, що прогнозуються або виникли, з визначенням їх класифікації, меж поширення і наслідків, а також про способи та методи захисту від них. Органи управління цивільного захисту зобов'язані надавати населенню через засоби масової інформації оперативну та достовірну інформацію, а також про свою діяльність з питань цивільного захисту, у тому числі в доступній для осіб з вадами зору та слуху формі.

Керівники суб'єктів господарювання, що експлуатують потенційно небезпечні об'єкти та об'єкти підвищеної небезпеки, зобов'язані систематично та оперативно оприлюднювати інформацію про такі об'єкти в офіційних друкованих виданнях, на офіційних веб-сайтах, інформаційних стендах та в будь-який інший прийнятний спосіб[50].

Інформація має містити дані про суб'єкт, який її надає, та сферу його діяльності, про природу можливого ризику під час аварій, включаючи вплив на

людей та навколишнє природне середовище, про спосіб інформування населення у разі загрози або виникнення аварії та поведінку, якої слід дотримуватися. Оприлюднення інформації про наслідки надзвичайної ситуації здійснюється відповідно до законодавства про інформацію.

Наприклад.

1. У разі виникнення загрози катастрофічного затоплення внаслідок руйнування гребель Ново дністровської ГЕС на річці Дністер або Ладижинської ГЕС на річці Південний Буг відповідні чергові служби гідрелектростанцій здійснюють оповіщення суб'єктів забезпечення цивільного захисту за допомогою спеціалізованих систем централізованого оповіщення, створеного безпосередньо на гідротехнічних спорудах.

2. Оповіщення про виникнення надзвичайної ситуації на АЕС здійснюється за допомогою спеціальних систем оповіщення. Ці системи повинні передбачати можливість передавання сигналу «Увага всім!» і повідомлень на території АЕС та її промисловій зоні, у пристанційних населених пунктах з робочого місця начальника зміни станції, а також суб'єктів забезпечення цивільного захисту місцевих органів[51].

Приклад. На жовтень 2014 року в 30 країнах світу експлуатується 194 АЕС із 435 енергоблоками загальною потужністю 370049 мВт. 103 блоки розташовані в США, 59 – у Франції, 55 – в Японії, 33 – в Росії, 15 – в Україні.

Нині будується ще 64 енергоблоки, 140 – закриті, ще 5 не працюють, рішення про їх закриття поки не прийнято.

На частку атомних станцій сьогодні припадає 16% всієї вироблюваної електроенергії. За окремими країнами ці показники сильно відрізняються:

- у Франції на частку ядерних станцій припадає 78% всієї споживаної в країні електроенергії;
- в Україні – 48%;
- в Китаї – всього 2%.

Встановлені наступні сигнали для передачі мовної інформації через усі засобами оповіщення населення та суб'єктів господарювання в разі виникнення або загрози виникнення надзвичайної ситуації[52]:

- аварія на атомній електростанції;
- аварія на хімічно – небезпечному об'єкті;
- землетрус;
- повінь;
- повітряна небезпека;
- штормове попередження;
- загроза хімічного забруднення;
- загроза радіаційного забруднення.

Отже, виконання завдань цивільного захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, визначених зокрема в главі 6 Кодексу «Оповіщення та інформування суб'єктів забезпечення цивільного захисту» можливе тільки за умов якісної розробки, створення та надійного функціонування систем оповіщення, своєчасного інформуванні органів управління цивільного захисту, сил цивільного захисту, суб'єктів господарювання та населення можливе безумовне уникнення або максимальна мінімізація наслідків надзвичайної ситуації що прогнозується або виникла[53].

## ВИСНОВКИ

За результатами досліджень сформовано наступні висновки.

Система пенсійного забезпечення в Україні відповідно до Закону України №1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» складається з трьох рівнів:

1. Солідарна система – базується на засадах солідарності, субсидування та здійсненні виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів ПФУ.

2. Загальнообов'язкова накопичувальна система – частина внесків у ПФУ направляється в державний Накопичувальний пенсійний фонд України. Внески мають персоніфікований характер і враховуються на індивідуальних пенсійних рахунках.

3. Система недержавного пенсійного забезпечення – створена для формування додаткових пенсійних накопичень за рахунок добровільних внесків фізичних осіб і роботодавців.

В Україні діють перший та третій рівні. Жоден з них не є досконалим.

Для першого рівня внески працюючих недостатні – покривають лише половину з необхідних Пенсійному фонду 284 млрд грн, які витрачаються на пенсії, 143 млрд грн дотує державний бюджет, який формують податки українських компаній та громадян.

Недолік третього рівня — вузьке охоплення. Більшість українців не довіряє ні державі, ні приватним інститутам, тому не готові доручати їм кошти на довгострокову перспективу.

Саме тому, пенсійна система в Україні переживає зараз певні етапи розвитку, з якими пов'язані реформи модернізації державного управління пенсійною системою в Україні.

Головна мета реформи:

- забезпечити справедливу систему розподілу пенсійних коштів;
- створити для людей можливість накопичувати максимальний розмір пенсії, виходячи із власних доходів;
- стабілізувати пенсійну систему та гарантувати виплати пенсій на довгострокову перспективу;
- стабілізувати фінансовий стан державного бюджету;
- ліквідувати надмірний розрив у розмірах пенсій із солідарної системи.

Одним з учасників реалізації державної політики у пенсійному забезпеченні є Пенсійний фонд України.

Сьогодні бюджет Пенсійного фонду України є самостійним фінансовим документом, який забезпечує єдність та обґрунтованість його складових елементів, регулює обсяги доходів і видатків на пенсійні виплати.

Кошти Пенсійного фонду не включаються до складу Державного бюджету України.

До бюджету Пенсійного фонду України за січень-грудень 2019 року з усіх джерел фінансування надійшло 434,8 млрд грн., з яких власні надходження склали 241,7 млрд грн, що на 39,7 млрд грн більше у порівнянні з січнем-груднем 2018 року. З Державного бюджету України на фінансування пенсійних та інших запланованих виплат надійшло 193,1 млрд гривень.

Соціально-економічні та демографічні умови сучасної України зумовлюють з метою подальшого розвитку пенсійної системи створення Міжвідомчої пенсійної комісії для проведення комплексної оцінки існуючої пенсійної системи та розробки пропозицій щодо її подальшого розвитку.

Останніми роками замість комплексного розвитку всієї пенсійної системи йде однобічне нарощування ресурсів бюджету Пенсійного фонду України – системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Але, найважливішою проблемою, що гальмує розвиток пенсійної системи є

несприйняття недержавного пенсійного забезпечення як альтернативи державній системі. На заваді поширенню цього виду фінансових послуг в Україні, є низька фінансова обізнаність населення – більшість громадян користуються лише базовими фінансовими послугами, серед яких оплата комунальних платежів через банк (72 %), користування пластиковою картою (68 %), проведення платежів через термінали платіжних систем (38 %).

Українці практично не користуються інвестиційними послугами, зокрема такими фінансовими інструментами, як акції, облігації чи інвестування в недержавні пенсійні чи інвестиційні фонди. При цьому вони не зацікавлені в отриманні більшого обсягу інформації про фінансові продукти.

Опираючись на дослідження та аналізи в цій роботі, можемо зробити висновок, що за нинішніх умов в Україні не рекомендується запровадження пенсійної системи другого рівня. На це вказує низка вагомих чинників, яка об'єктивно унеможлиблює запровадження загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування в Україні на поточному етапі.

По-перше, поточна макроекономічна кон'юнктура та інституційне середовище в Україні не відповідають необхідним умовам для створення ефективно діючого другого рівня пенсійної системи з уникненням надвисоких корупційних ризиків і загроз макрофінансової дестабілізації, пов'язаних із розбалансуванням солідарної системи пенсійного забезпечення.

По-друге, зазначене розбалансування унаслідок проведеної пенсійної реформи, ухваленої Законом України N 2148-VIII від 3 жовтня 2017 р., має чітку тенденцію до посилення. На даний момент, пенсійна реформа справила тільки значний негативний вплив як на функціонування пенсійної системи України, так і на рівень соціального захисту та якості життя пенсіонерів, а також найманих працівників, які здійснюють пенсійні відрахування.

Цілком очевидно, що подолання кризового стану солідарної (першого рівня) пенсійної системи є обов'язковою передумовою переходу до її другого (загальнообов'язкового накопичувального) рівня.

Державі необхідна зміна моделі організації діяльності з накопичувального пенсійного забезпечення. За приклад пропоную обрати модель, якою користується Центральна та Східна Європа. Сутність моделі полягає в організації діяльності, за якої управління пенсійними фондами, що є організаційною формою об'єднання пенсійних накопичень учасників, здійснюють афілійовані до них управляючі компанії. За такої моделі управляюча компанія та пенсійний фонд мають, як правило, спільні органи управління з чітко визначеними обсягами фідучіарних обов'язків і відповідальності та розглядаються як єдина установа пенсійного забезпечення. Така модель організації діяльності передбачає, що управляюча компанія діє від імені пенсійного фонду, приймає на себе управління пенсійним фондом цілком та залишається повністю відповідальною за дотримання обов'язків перед учасниками пенсійного фонду.

Застосування подібної моделі в Україні дасть можливість, по-перше, сформувати систему органів корпоративного управління з чітко визначеними фідучіарними обов'язками і відповідальністю перед учасниками НПФ та, по-друге, впровадити орієнтовану на захист інтересів учасників сучасну систему управління НПФ з відповідним інструментарієм внутрішнього контролю, функціями ризик-менеджменту та внутрішнього аудиту.

Вважаю, що держава повинна докласти максимум зусиль для створення сприятливих умов щодо розвитку вітчизняного ринку фінансових послуг, оскільки: по-перше – акумульовані на тривалий період часу пенсійні кошти будуть величезним інвестиційним ресурсом для економіки, яка десятиліттями потребує “довгих позик”; по-друге – дана система виконуватиме роль “фінансового амортизатора” при настанні економічних шоків.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лопаків В.С. Шляхи реформування пенсійного забезпечення в Україні. *Інтелекція і влада*. 2017. Жовтень (№29). Режим доступу : [file:///C:/Users/Admin/Downloads/iiv\\_2017\\_29\\_9.pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/iiv_2017_29_9.pdf) (дата звернення: 15.10.2020).
2. Освіта.уа: Державне регулювання: Пенсійний фонд України як орган державної виконавчої влади. Режим доступу: [https://ru.osvita.ua/vnz/reports/gov\\_reg/17740/](https://ru.osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/17740/) (дата звернення 15.10.2020)
3. Заїка В.П. Пенсійна система в Україні: переваги та недоліки: дис. к.юр.н.: 09.02.2020. Київ. НАУ, 2020. 185с.
4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [Електронний ресурс] // (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – №49-51. – ст. 376). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> (дата звернення 17.10.2020)
5. Буковинська бібліотека: Структура системи пенсійного забезпечення в Україні. Режим доступу: <https://buklib.net/books/23854/> (дата звернення 17.10.2020)
6. IFactor: Структура системи пенсійного страхування в Україні. Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/law-77/section-476/article-9809/> (дата звернення 17.10.2020)
7. Васківська К. Теоретичні основи функціонування пенсійного забезпечення в Україні. *Національна бібліотека України ім. Вернадського*. 2017. Березень (№3). Режим доступу: [file:///C:/Users/Admin/Downloads/Vlnau\\_econ\\_2017\\_21\(1\)\\_13%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Vlnau_econ_2017_21(1)_13%20(3).pdf) (дата звернення 18.10.2020)



8. Новіцька Є.В. Законодавче підґрунтя системи пенсійного забезпечення України на напрями його вдосконалення. *Наукові праці. Державне управління*. 2017. Жовтень (№293). Режим доступу: [file:///C:/Users/Admin/Downloads/120718-257109-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/120718-257109-1-SM%20(1).pdf) (дата звернення 18.10.2020)

9. Закон України «Про пенсійне забезпечення» [Електронний ресурс]// (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – №3. – ст. 10). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12> (дата звернення 19.10.2020)

10. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» [Електронний ресурс]// (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2017. – №40-41. – ст. 383). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19> (дата звернення 19.10.2020)

11. Офіційний вебпортал органів державної влади України: Методичні матеріали для інформування населення: Пенсійна реформа: її сутність та проблеми. Режим доступу: [www.mr.gov.ua/Executives/ContentLibrary/3b6745c8-3649-49ab-9376-1b4673993a1f/4/Методичні%20матеріали%20\\_%20пенсійна%20реформа.pdf](http://www.mr.gov.ua/Executives/ContentLibrary/3b6745c8-3649-49ab-9376-1b4673993a1f/4/Методичні%20матеріали%20_%20пенсійна%20реформа.pdf) (дата звернення 21.10.2020)

12. Закон України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [Електронний ресурс]// (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1998. – №23. – ст.121). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-вр> (дата звернення 21.10.2020)

13. Послання Президента України до Верховної Ради та Кабінету Міністрів України «Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України» [Електронний ресурс]// (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – №1-14/1349). – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n1\\_14100-01](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n1_14100-01) (дата звернення 21.10.2020)

14. Салькова Т.В. Етапи розвитку пенсійної системи в Україні: євроінтеграційний вектор. *Державне управління*. 2019. Лютий (№66). Режим доступу: [http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2\\_2019/24.pdf](http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2_2019/24.pdf) (дата звернення 23.10.2020)

15. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії розвитку пенсійної системи» [Електронний ресурс]// (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – №525). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/525-2005-p> (дата звернення 23.10.2020)

16. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо накопичувальної системи державного пенсійного страхування» [Електронний ресурс]// (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2020. – №2683-1). – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/GI01203A> (дата звернення 24.10.2020)

17. Вишнеvsька О.А. Пенсійна реформа: зарубіжний досвід для України. *Державна служба статистики України*. 2017. Серпень (№34). Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/233892482.pdf> (дата звернення 24.10.2020)

18. Козак Т.М. Досвід провідних країн світу у побудові дієвої пенсійної системи. *Державне управління*. 2017. Листопад (№23). Режим доступу: [http://www.investplan.com.ua/pdf/23\\_2017/24.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/23_2017/24.pdf) (дата звернення 27.10.2020)

19. Закірова С. Накопичувальна пенсійна система: міжнародний досвід і світова практика. *Громадська думка про правотворення*. 2019. Вересень (№174). Режим доступу: <http://nbuviap.gov.ua/images/dumka/2019/9.pdf> (дата звернення 27.10.2020)

20. ІFactor: Пенсійний фонд. Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/law-77/section-483/article-9865/> (дата звернення 28.10.2020)

21. IFactor: Джерела формування коштів Пенсійного фонду. Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/law-77/section-484/article-9879/> (дата звернення 28.10.2020)

22. Ковалів І. Аналіз джерел формування коштів ПФУ. *Національна бібліотека України ім. Вернадського*. 2017. Січень (№21).

Режим доступу:

[file:///C:/Users/Admin/Downloads/Vlnau\\_econ\\_2014\\_21\(1\)\\_29%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Vlnau_econ_2014_21(1)_29%20(1).pdf)

(дата звернення 01.11.2020)

23. Постанова ПФУ «Про затвердження Порядку розроблення, затвердження та виконання бюджету Пенсійного фонду України» [Електронний ресурс]// (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2009. – № 21-2). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0897-09> (дата звернення 01.11.2020)

24. Офіційний вебпортал ПФУ: Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2019 рік. Режим доступу: <https://www.pfu.gov.ua/2121043-zvit-pro-vykonannya-byudzhetu-pensijnogo-fondu-ukrayiny-za-2019-rik/> (дата звернення 03.11.2020)

25. Офіційний вебпортал виконавчої влади України: Звіт про основні результати роботи Пенсійного фонду України у 2019 році. Режим доступу: [https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-civik-2018/zvit\\_2019/zvit-2019-pfu-2.pdf](https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-civik-2018/zvit_2019/zvit-2019-pfu-2.pdf) (дата звернення 03.11.2020)

26. Шумило М.М. Сучасний стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення. *Вісник НАНУ*. 2017. Грудень (№2). Режим доступу: [http://www.visnyk-nanu.org.ua/sites/default/files/files/Visn%202017/2/Visn\\_2-2017%2B13\\_Shumilo.pdf](http://www.visnyk-nanu.org.ua/sites/default/files/files/Visn%202017/2/Visn_2-2017%2B13_Shumilo.pdf) (дата звернення 05.11.2020)

27. Пустовойт Л.А. Система державного управління Королівства Нідерланди: досвід для України. *Національна академія державного управління при Президентові України*. 2017. Листопад(№35). Режим доступу: [http://academy.gov.ua/NMKD/library\\_nadu/Monografiy/ced8c31e-0ef4-44bb-a77a-85bd52941bae.pdf](http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Monografiy/ced8c31e-0ef4-44bb-a77a-85bd52941bae.pdf) (дата звернення 08.11.2020)

28. Єлагін В.П., Мартиненко Н.В. Особливості стратегічного планування розвитку пенсійної системи України. *Вісник НАДУ. Серія «Державне управління»*. 2020. Лютий (№9). Режим доступу: [file:///C:/Users/Admin/Downloads/208311-469263-1-SM%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/208311-469263-1-SM%20(9).pdf) (дата звернення 08.11.2020)

29. Постанова ПФУ «Про затвердження Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування» [Електронний ресурс]// (Відомості Верховної Ради України (ВВР) – 2014. – №10-1). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0785-14> (дата звернення 13.11.2020)

30. Мартиненко М. Розвиток пенсійної системи України: поняття та сутність. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Березень (№34). Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2017/2017\\_03\(34\)/10.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2017/2017_03(34)/10.pdf) (дата звернення 13.11.2020)

31. Зеленко Н. М., Зеленко В. А. Аналіз ринку недержавного пенсійного страхування в Україні: соціально-економічний вимір. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2019. Лютий (№2). Режим доступу: <http://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2020/jan/20674/zelenko.pdf> (дата звернення 16.11.2020)

32. Дарієнко А.О. Напрямки удосконалення пенсійного забезпечення в Україні. . *Національна бібліотека України ім. Вернадського*. 2017. Серпень (№20). Режим доступу:

[file:///C:/Users/Admin/Downloads/tppd\\_2017\\_8\\_17%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/tppd_2017_8_17%20(1).pdf)

33. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці : підручник вид. 5-те, доп. К. : Знання, 2014. 373с. + 1эл. опт. диск (CD-ROM). ISBN 978-617-07-0134-3

34. ГОСТ 12.0.003-74\* Система стандартів безпеки праці. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация. [Введ. 1976-01-01]. М. : Госстандарт СССР, 1974. 4 с. (Межгосударственный стандарт)

35. ПУЕ-2017. Правила улаштування електроустановок. [На заміну ПУЕ-86; чинний з 2017-08-21]. К. : Міненерговугілля України, 2017. 617с.

36. НПАОП 40.1-1.32-01. Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок. [На заміну глав 5.4, 5.5, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.6. Правил устроювання електроустановок, затв. Міненерго СРСР 06.07.1984р.; чинний від 2002-01-01]. К. : Мінпраці України, 2001. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0272203-01/card2#Card>

37. ДСТУ БВ.2.5-82:2016. Електробезпека в будівлях і спорудах. Вимоги до захисних заходів від ураження електричним струмом. [На заміну ДБНВ.2.5-27-2006 ; чинний від 2017-04-01]. К. : ДП «УкрНДНЦ», 2016. 109с. (Державний Стандарт України)

38. НПАОП 40.1-1.01-97. Правила безпечної експлуатації електроустановок. [На заміну НАОП 1.1.10-1.01-85 ; чинний з 1997-10-06]. К.:Держнаглядохоронпраці, 1997. 97с. (Нормативно-правовий акт охорони праці)

39. НПАОП 40.1-1.21-98. Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів. [На заміну ДНАОП 0.00.1.21-84 ; чинний з 1998-01-09]. К.:Мінпраці України, 1998. 89с. (Нормативно-правовий акт охорони праці)

40. 90/270/ЄЕС. Про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з

екранними пристроями. [Чинний від 1990-05-29]. Брюссель.: Рада Європейських співтовариств, 1990. 14с. Режим доступу: <http://docs.pravo.ru/document/view/32704903/>

41. НПАОП 0.00-7.15-18. Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроям. [На заміну НПАОП 0.00-1.28-10 ; чинний від 2018-05-18]. К. : Мінсоцполітики України, 2018. 6с. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18> (Нормативно-правовий акт охорони праці)

42. ДСанПіН 3.3.2.007-98. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин. [Чинний від 1998-12-10]. К. : МОЗ України, 1998. Режим доступу: <http://mozdocs.kiev.ua/view.php?id=2445> (Державні санітарні правила та норми)

43. ДБНВ.2.5-28-2018. Природне і штучне освітлення. [На заміну ДБН В.2.5-28-2006 ; чинний з 2019-03-01]. К. : Мінрегіон України, 2018. 133с. (Державні будівельні норми України)

44. ДСН 3.3.6.042-99. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень. [Чинний від 1999-12-01]. К. : МОЗ України, 1999. 106с. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va042282-99> (Державні санітарні норми)

45. ГОСТ 12.1.005-88. Система стандартів безпеки труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. [На заміну ГОСТ 12.1.005-76 ; чинний з 1989-01-01]. М. : МОЗ СРСР, 1988. 50 с. (Міждержавний стандарт)

46. ДБНВ.2.5-67:2013. Опалення, вентиляція та кондиціонування. [На заміну СНиП 2.04.05-91 ; крім розділу 5 та додатка 22. ; чинний від 2014-01-01]. К. : Мінрегіонбуд України, 2013. 149с. (Державні будівельні норми України)

47. НАПБА.01.001-14. Правила пожежної безпеки в Україні. [На заміну НАПБА.01.001-04 ; чинний від 2014-12-30]. К. : МВС України, 2014. 91с. (Нормативний акт пожежної безпеки)

48. ДСТУ EN 2:2014. Класифікація пожеж (EN 2:1992; EN 2:1992/A1:2004, IDT). [На заміну ГОСТ 27331-87 ; чинний з 01.01.2016]. К. : Мінекономрозвитку України, 2014. 7с. (Державний Стандарт України)

49. ДСТУ БВ.1.1-36:2016. Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою. [На заміну НАПБ Б.03.002-2007 ; чинний від 2017-01-01]. К. : Мінрегіонбуд України, 2016. 66с. (Державний Стандарт України)

50. ДБНВ.1.1-7:2016. Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги. [На заміну ДБНВ.1.1.7-2002 ; чинний від 2017-06-01]. К. : Мінрегіон України, 2017. 47с. (Державні будівельні норми)

51. ДБНВ.2.5-56:2014. Системи протипожежного захисту. [На заміну ДБНВ.2.5-56:2010 ; СНиП 2.04.05-91 (розділи 5 та 22) ; чинний від 2015-07-01]. К. : Мінрегіон України, 2014. 191с. (Державні будівельні норми)

52. Правила експлуатації та типових норм належності вогнегасників. [На заміну НАПБ Б.03.001-2004 ; чинний від 2018-02-23]. К. : МВС України, 2018. 23с. (Правила)

53. Кодекс цивільного захисту України : Закон України від 02.10.2012р. №5403-VI. Редакція від: 03.07.2020. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>

54. Юридичний інтернет-ресурс Протокол: Інформування у сфері цивільного захисту. Режим доступу: [https://protocol.ua/ru/kodeks\\_tsivilnogo\\_zahistu\\_uk\\_vid\\_02\\_10\\_2012\\_5403\\_vi\\_statty\\_a\\_31/](https://protocol.ua/ru/kodeks_tsivilnogo_zahistu_uk_vid_02_10_2012_5403_vi_statty_a_31/)

## ДОДАТОК А

Таблиця А.1

## Звіт про виконання бюджету ПФУ за 2019 рік.

## Дохідна частина

Найменування показника	Код рядка	Затверджено бюджетом (зі змінами)	Виконано
1	2	3	4
Залишок власних коштів на початок року	10	98 612 800,00	98 715 532,36
<b>Розділ І. ДОХОДИ</b>		х	х
Власні доходи, усього	30	245 798 622 700,00	241 752 434 479,77
у тому числі:		х	х
Сума єдиного внеску, розподілена на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування	0050	240 233 339 600,00	236 262 021 751,96
Кошти, сплачені банками за користування тимчасово вільними коштами ПФУ, та інші власні доходи	0110	130 272 600,00	153 508 497,63
Кошти від підприємств на покриття фактичних витрат на виплату та доставку пенсій, призначених особам, які працювали на роботах за списком №1 виробництв, професій, посад і показників, затвердженим КМУ	130	3 308 548 900,00	3 337 816 080,33



Продовж.табл.А.1

1	2	3	4
Кошти від підприємств на покриття фактичних витрат на виплату та доставку пенсій, призначені особам, які працювали на роботах за списком №2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджених КМУ, а також працівників, зайнятими на інших посадах, що дають право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах	135	1 991 337 300,00	1 871 179 819,91
Усього власних доходів з урахуванням залишку	150	245 897 235 500,00	241 851 150 012,13
Кошти Державного бюджету України на фінансове забезпечення виплати пенсій, надбавок і підвищень до пенсій, призначених за пенсійними програмами, та дефіциту коштів Пенсійного фонду України, з яких:	160	181 770 145 581,00	181 770 145 581,00
Погашення заборгованості з пенсійних виплат за рішеннями	166	100 000 000,00	100 000 000,00
Кошти ДБ України на відшкодування витрат ПАТ "Укрпошта" за надання послуг, пов'язаних з виплатою та доставкою пенсій	167	500 000 000,00	500 000 000,00

Продовж.табл. А.1

1	2	3	4
Кошти Державного бюджету України на виплату пільг і житлових субсидій громадянам	168	10 836 056 000,00	10 835 400 804,38
<b>УСЬОГО ДОХОДІВ</b>	260	439 003 437 081,00	434 956 696 397,51
Позичка для покриття тимчасових касових розривів, пов'язаних з виплатою пенсій	265	1 148 363 632,44	

*Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.*

Таблиця А.2

### Звіт про виконання бюджету ПФУ за 2019 рік.

#### Видаткова частина

Найменування показника	Код рядка	Затверджено бюджетом (зі змінами)	Виконано
1	2	3	4
Розділ II. ВИДАТКИ		x	x
За рахунок власних доходів, усього	280	303 492 923 481,00	303 105 991 339,56
у тому числі на:		x	x
Пенсійне забезпечення осіб, пенсія яким призначена відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування"	0300	282 936 068 481,00	282 505 983 046,15
Виплату пенсій відповідно до ЗУ "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування"	0310	3 424 434 500,00	3 275 332 883,99

1	2	3	4
Виплату щомісячної цільової грошової допомоги на прожиття згідно із Законом України "Про поліпшення матеріального становища учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни"	330	71 355 300,00	68 381 317,50
Пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу в частині розміру пенсії із солідарної системи відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування"	0340	5 491 296 400,00	5 807 261 702,63
Пенсійне забезпечення осіб, які проживають за кордоном, та іноземних пенсіонерів	0350	232 769 700,00	209 900 225,39
Розрахунково-касове обслуговування і плату за підкріплення готівкою виплати пенсії та грошової допомоги	360	91 915 200,00	53 494 377,81
Фінансування адміністративних витрат, пов'язаних із виконанням функцій, покладених на органи Пенсійного фонду України	0370	5 349 762 600,00	5 339 849 045,50
Оплату послуг з виплати та доставки пенсійних виплат із солідарної системи	371	1 139 839 500,00	1 090 306 919,00
Погашення позик, наданих з єдиного казначейського рахунка у 2018 році	0380	4 755 481 800,00	4 755 481 821,59

## Продовження табл. А.2

1	2	3	4
За рахунок коштів Державного бюджету України на фінансове забезпечення виплати пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за пенсійними програмами з урахуванням витрат, пов'язаних з виплатою та доставкою пенсійних виплат, з яких:	440	123 774 858 500,00	121 500 927 386,14
Погашення заборгованості з пенсійних виплат за рішеннями	441	100 000 000,00	100 000 000,00
Оплата послуг з виплати та доставки пенсійних виплат	442	475 685 200,00	394 645 162,19
За рахунок коштів Державного бюджету України на відшкодування витрат ПАТ "Укрпошта" за надання послуг, пов'язаних з виплатою та доставкою пенсій	443	500 000 000,00	500 000 000,00
За рахунок коштів Державного бюджету України на виплату пільг і житлових субсидій громадянам на оплату житлово-комунальних послуг у готівковій формі	444	10 836 056 000,00	10 835 392 890,39
<b>УСЬОГО ВИДАТКІВ</b>	<b>510</b>	<b>438 603 837 981,00</b>	<b>435 942 311 616,09</b>
Залишок власних коштів на кінець року (без Крима і Севастополя)	520	399 599 100,00	162 748 413,86

Джерела: звіт виконання бюджету ПФУ за 2019 рік на офіційному вебпорталі ПФУ.