

УДК 336.532:332.14

Шевкун Т.В.¹

¹ асп. Інституту демографії та досліджень якості життя ім. Михайла Птухи НАН України

ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ЯК ОДИН ІЗ ПРІОРИТЕТІВ СТАБІЛІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Пенсійна система України є одним із важливих елементів національної економіки. Як соціальна складова національної економіки вона відчуває вплив найбільш вагомих викликів сьогодення. Збільшення тривалості життя, соціально-демографічна криза, руйнація економіки країни внаслідок російської агресії є найбільш вагомими чинниками, які впливатимуть на національну економіку в цілому і пенсійну систему України зокрема у повоєнний період. Такі умови вимагають трансформації інституційних засад пенсійної системи України. Одними із стратегічних напрямків такої трансформації є запровадження обов'язкової складової накопичувальної системи пенсійного страхування та системи професійного пенсійного забезпечення.

Базові інституційні засади функціонування пенсійної системи України формувались ще у пострадянському просторі і спирались на стабільність економічної ситуації в країні, превалювання чисельності працюючого населення над чисельністю населення пенсійного віку, стабільного знаходження пенсійних внесків до Пенсійного фонду України (ПФУ). За роки незалежності в Україні поменшало людей працездатного віку (16-59 років): у 1991 році в цій віковій групі було 30,2 млн осіб, у 2020 році – 25 млн. До війни чисельність робочої сили України становила 17,4 млн людей [1]. За розрахунками фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАН України, які спираються на інформацію Євростату, у країнах ЄС станом на 31 серпня 2023 року – 4,2 млн українців (1,2 млн – у Німеччині, 1,0 млн – у Польщі, 0,4 млн – у Чехії), 1,2 млн – у РФ і понад 1,0 млн – в інших країнах. Ще 2,5–3 млн осіб потрапили до інших країн до війни в статусі трудових мігрантів чи осіб, які там постійно проживають [2]. Тобто за роки війни Україна втратила ще до 6,4 млн людей працездатного віку. Це більше 36% всієї робочої сили.

Одним із негативних наслідків зменшення працездатного населення є пропорційне збільшення навантаження на солідарну пенсійну систему. Крім того, значні дисбаланси пенсійної системи посилюються нерівними умовами нарахування/фінансування та розмірами виплат між пенсіями за загальною системою і пенсіями за спеціальними законами (пільгові пенсії). За даними звітів Пенсійного фонду України (ПФУ), дотації з Державного бюджету

України на фінансування пенсійних та інших виплат пільговим категоріям зросли з 94,8 млрд грн (у 2015 році) [3] до 310,2 млрд грн (у 2023 році) [4]. При цьому, за даними Мінсоцполітики, середній розмір пенсійних виплат осіб, які отримують пенсію за загальною системою, значно відрізняється від середнього розміру пенсій окремих категорій осіб, які отримують пенсію за спеціальними законами. Зокрема, у 2023 році середній розмір пенсії становив [5]:

для 9 895 271 пенсіонерів на загальній системі (93% всіх пенсіонерів) – 4 623 грн;

для 22 776 (0,2% всіх пенсіонерів) держслужбовців – 7 499 грн, що у 1,6 рази перевищує середній рівень пенсій за загальною системою;

для 550 144 (5,1% всіх пенсіонерів) військових та силовиків – 9 463 грн, що у 2,1 рази перевищує середній рівень пенсій за загальною системою;

для 94 153 (0,9% всіх пенсіонерів) чорнобильців – 11 423 грн, що у 2,4 рази перевищує середній рівень пенсій за загальною системою;

для 5 979 (0,06% всіх пенсіонерів) прокурорів – 21 572 грн, що у 4,7 рази перевищує середній рівень пенсій за загальною системою;

для 3 594 (0,3% всіх пенсіонерів) суддів – 96 196 грн, що у 20,8 рази перевищує середній рівень пенсій за загальною системою.

Ці цифри свідчать про необхідність суттєвої трансформації пенсійної системи в цілому, і зокрема системи формування пенсійних накопичень для окремих категорій осіб, із впровадження сучасних європейських трендів у систему пенсійного забезпечення.

Майже у всіх країнах ЄС, а також і загалом у світі, пенсійні системи що фінансуються за рахунок держави (I рівень), передбачають уніфіковані правила фінансування та гарантований базовий рівень пенсійних виплат. Для працівників, які працюють на важких та небезпечних роботах, впровадженні різні пільги і додаткові пенсійні схеми, які передбачають можливість більш раннього виходу на пенсію, підвищений розмір пенсій, а також впроваджуються інші програми. У більшості розвинених країн з високим рівнем індустріалізації роботодавці (в тому числі і державні підприємства) впроваджують (зобов'язані впроваджувати особливо на підприємствах із важкими та небезпечним рівнем робіт) додаткові пенсійні програми на основі індивідуальних пенсійних накопичень для своїх працівників, що дозволяє підвищити рівень пенсійного забезпечення працівників після виходу на пенсію (II рівень і спеціальні професійні пенсійні програми). Враховуючи останні тенденції щодо складності фінансування пенсійних програм, заснованих на схемах з визначеними виплатами, країни Європи поступово починають переходити або впроваджувати для нових працівників пенсійні програми, засновані на схемах із визначеними внесками.

Враховуючи тенденції провідних країн ЄС, які мають багаторічну історію впровадження та реформування пенсійного забезпечення для різних категорій осіб, трансформація інституційних засад пенсійної системи України має рухатися у декількох напрямках:

- встановлення уніфікованих правил фінансування та розрахунку пенсійних виплат у солідарній системі для всіх категорій застрахованих осіб;
- впровадження обов'язкової системи індивідуальних пенсійних накопичень шляхом встановлення обов'язку роботодавця і працівника на паритетних засадах формувати обов'язкові індивідуальні пенсійні накопичення працівника;
- поступова трансформація пільгового пенсійного забезпечення для окремих категорій професій, в тому числі і тих, що можуть бути віднесені до категорії небезпечних та важких робіт, на професійну пенсійну систему індивідуальних пенсійних накопичень на основі схем з визначеними внесками;
- впровадження рамки професійної підготовки, перекваліфікації та підвищення кваліфікації; для працівників на небезпечних або важких роботах, які мають право дострокового виходу на пенсію, що дозволить їм отримати навички, необхідні для продовження кар'єри на інших роботах з метою більш пізнього виходу на пенсію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Як Україні компенсувати втрату 30% трудового потенціалу [Електронний ресурс] // Конфедерація роботодавців України. – 2023. – Режим доступу до ресурсу URL: <https://employers.org.ua/news/id2487>
2. Лібанова Е. Народжуваність в Україні: що змінилося і що зміниться після Перемоги [Електронний ресурс] // Дзеркало тижня. – Режим доступу до ресурсу: <https://zn.ua/ukr/UKRAINE/narodzhuvanist-v-ukrajini-shcho-zminilosja-i-shcho-zminitsja-pislja-peremohi.html>.
3. Звіт про роботу Пенсійного фонду України у 2015 році та План роботи Пенсійного фонду України на 2016 рік [Електронний ресурс] // Пенсійний фонд України. – 2016. – Режим доступу до ресурсу URL: <https://www.pfu.gov.ua/3828-zvit-pro-robotu-pensijnogo-fondu-ukra/>.
4. Звіт про роботу та виконання Бюджету Пенсійного фонду України у 2023 році [Електронний ресурс] // Пенсійний фонд України. – 2024. – Режим доступу до ресурсу URL: <https://www.pfu.gov.ua/2164882-zvit-pro-robotu-ta-vykonannya-byudzhetu-pensijnogo-fondu-ukrayiny-u-2020-rotsi-2/>.
5. «Державі складно підтримувати менш захищених пенсіонерів, але легко виплачувати по 100 тисяч суддям. Що не так з пенсійною системою?» [Електронний ресурс] // Економічна правда. – 2023. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/06/8/700937/>.