**Міністерство освіти і науки України**

Національний університет водного господарства та природокористування

**Кафедра регіонального управління**

**Реферат**

з дисципліни

**«Державне регулювання економіки»**

на тему:

**«Шляхи реформування пенсійного забезпечення»»**

**ЗМІСТ**

1. Зміст……………………………………………………………………..….2
2. Вступ…………………………………………………………………….….3
3. Пенсійна система України, суть і проблеми………………………….….6
4. Напрями реформування пенсійної системи України………………..….12
5. Висновок……………………………………………………………...…...24
6. Список використаної літератури…………………………………….…..25
7. Додатки…………………………………………………………………....27

**ВСТУП**

В умовах ринкової трансформації виникла потреба у формуванні принципово нових організаційно – економічних засад пенсійного забезпечення, які б гарантували громадянам пенсійного віку, які не в змозі більше працювати, компенсацію втраченого заробітку у вигляді адекватного розміру пенсії. Адекватний розмір пенсії означає, що вона прямо залежить від тривалості страхового стажу та сплачених на протязі всієї трудової діяльності внесків. У такому випадку громадяни краще усвідомлюватимуть власну відповідальність за свої пенсійні заощадження і сумлінно виконуватимуть свої обов’язки щодо сплати внесків. Всі працівники, які сплачують однакові внески, мають отримувати й однакові пенсії. Це один з найважливіших принципів соціальної справедливості. І оскільки, солідарна система негайних виплат, яка полягає в тому, що пенсійні виплати поколінню нинішніх пенсіонерів фінансує покоління нинішніх працюючих у вигляді внесків, не виконувала своїх основних функцій – захисту громадян похилого віку від бідності та забезпечення зв’язку між розміром пенсії та трудовим внеском, то здійснюється її перебудова, тобто створення трирівневої моделі пенсійної системи.

Реформування пенсійної системи – це складний і комплексний процес, який зачіпає усі сфери соціально – економічного та політичного життя країни. Тому він має бути складовою ринкових перетворень, що відбуваються в державі. Насамперед це стосується економічних та соціальних інтересів громадян, системи державних фінансів, функціонування ринків праці та капіталу.

Останнім часом у економічній науці особливостям реформування пенсійного забезпечення приділяється значна увага у зв’язку із поглибленням ринкових перетворень. У працях О. М. Мельника, В. Іванкевича, І. М. Сироти, Л. Харкянен розглядається розмаїття проблематики у сфері пенсійного забезпечення, а також акцентується увага на перевагах трирівневої моделі пенсійної системи.

З початком 2004 року набрали чиності базові Закони нової пенсійної системи – “ Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування “ та ”Про недержавне пенсійне забезпечення “.

З одного боку, це свідчить про завершення великого багаторічного і, без перебільшення, визначального етапу пенсійної реформи. З іншого боку, це означає початок не менш відповідальної і складної роботи, пов’язаної із втіленням в життя нового механізму пенсійного забезпечення, закладеного у вищезгаданих Законах.

Проведено роботу і щодо приведення у відповідність з новими пенсійними Законами нормативно – правових актів та Уряду, а також щодо прийняття нових, необхідних для повноцінної реалізаціїбазових пенсійних Законів.

У той же час нормотворчий процес, пов’язаний із впровадженням пенсійної реформи, не обмежується приведенням чинного законодавства у відповідність до нових пенсійних Законів.

Щодо концепції багаторівневої пенсійної системи, то вона продиктована, перш за все, міркуваннями фінансової стабільності, а також з огляду на кращу її пристосованість до ринкових умов. Вона є менш дорогою з точки зору розміру пенсійних внесків, вона краще сприятиме економічному зростанню в країні, оскільки здійснює позитивний вплив на ринок праці, довгострокові заощадження громадян та розвиток фінансових ринків у державі. Трирівнева пенсійна система дозволить розподілити між трьома її складовими ризики, пов’язані зі змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива солідарна система) та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів ( що більш відчувається у накопичувальній системі). Такий розподіл ризиків дозволить зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них. Натомість державна розподільча система у зв’язку зі зниженням народжуваності та високим рівнем ухилення від сплати внесків через незадовільний стан збирання відрахувань і нагляду за дотриманням порядку їх сплати, що існував ще донедавна, несе все більш тяжкий фінансовий тягар.

**ПЕНСІЙНА СИСТЕМА УКРАЇНИ, СУТЬ І ПРОБЛЕМИ**

Однорівнева солідарна система пенсійного забезпечення склалась в Україні історично і довгий час задовольняла потреби суспільства та узгоджувалася з командно – адміністративною системою. Проте в умовах розвитку ринкових відносин та на фоні об’єктивного процесу старіння населення (що до речі притамано усім країнам Європи) така система не може ефективно виконувати покладені на неї соціально – економічні функції. Вона не забезпечує громадянам адекватного заміщення пенсією заробітку, втраченого у зв’язку зі старістю, та не здатна запобігати бідності серед людей похилого віку. Через це солідарною системою незадоволені як платники пенсійних внесків, так і переважна більшість пенсіонерів.

Основні проблеми діючої системи пенсійного забезпечення в контексті ринкової трансформації економіки мають соціальний та економічний характер, а також не менш важливими є демографічні проблеми.

*а) соціального характеру*

Якщо в середньому вихід на пенсію означає втрату приблизно одної третьої доходу, то ці люди позбуваються з припиненням роботи майже 30% колишнього заробітку. Низький рівень пенсій змушує багатьох людей продовжувати роботу: протягом перших десяти років після виходу на пенсію працює майже третина пенсіонерів. У солідарній системі розмір трудових пенсій практично не залежав від трудового стажу і сплачених пенсійних внесків. Через обмеження максимального розміру пенсій, які призначались відповідно до Закону "Про пенсійне забезпечення", дві третини колишніх робітників та службовців отримували майже однакові пенсії.

Проте існують категорії громадян, розміри пенсій яких, згідно з відповідними законами України, значно перевищують розміри трудових пенсій. Це не було б проблемою, якби ці підвищені розміри пенсій не фінансувались довгий час за рахунок коштів Пенсійного фонду (солідарної пенсійної системи), тобто за рахунок інших пенсіонерів. Такий перерозподіл пенсійних коштів є несправедливим. Саме тому, починаючи з 1999 року, Урядом було розпочато планомірну роботу з розмежування джерел фінансування пенсій, що призначаються за різними пенсійними програмами. Значення цього процесу полягає в тому, щоб перекласти фінансування підвищених розмірів пенсії на тих, хто отримує користь від викостання праці окремих категорій працівників, тобто на державу чи відповідні підприємства.

Суттєвим елементом соціальної несправедливості солідарної пенсійної системи є відсутність правових та фінансових механізмів закріплення права власності громадян на пенсійні внески ( частину пенсійних внесків), які вони сплачують. Це, в свою чергу, не дозволяє накопичувати та успадковувати пенсійні заощадження спадкоємцям платника внесків у випадку його передчасної смерті. Виправити такий стан справ у межах лише солідарної системи неможливо навіть після запровадження персоніфікованого обліку пенсійних внесків, оскільки він передбачає лише фіксацію прав щодо майбутнього розміру пенсії, а не встановлення прав власності на здійснені пенсійні внески. Від цього найбільше втрачають представники найбідніших верств населення, оскільки, як правило, помирають раніше забезпечених і за коротший період отримують пенсії. Сплачені ними пенсійні внески втрачаються, бо не є їхньою власністю і не можуть бути успадковані членами родини, а пенсія, що призначається у разі втрати годувальника, не співставна із сумою сплачених внесків.

Відсутність для окремих категорій громадян обмеження максимального заробітку, який враховується при призначенні пенсій призводить до фактичного фінансування пенсій високооплачуваним працівникам за рахунок низькооплачуваних без сплати ними адекватних пенсійних внесків. Так внески до Пенсійного фонду сплачуються їз заробітку, що не перевищує 10600 грн. усіма працівниками, а пенсія окремим їх категоріям обчислюється із всієї суми заробітку. Оскільки для переважної більшості пенсіонерів є обмеження максимального розміру пенсій, то такий перерозподіл має значення виключно для привілейованої групи осіб.

Значна частина пенсіонерів з пільгових категорій продовжує працювати, повністю отримуючи свою високу зарплату і пенсію, яка не оподатковується. Це стосується народних депутатів, державних службовців, наукових працівників.

Розрахунок пенсій на основі заробітку за останні два роки або будь-які п'ять років підряд несправедливий стосовно найбідніших верств населення. Представники з їх числа мають менше шансів перейти перед пенсією на високооплачувану роботу за сумісництвом, зробити маніпуляції із заробітком, штучно його завищити тощо. До таких дій здебільшого вдаються більш забезпечені працівники, використовуючи кращі особисті зв'язки з керівниками підприємств та організацій.

Значна частина працівників фактично звільнена від сплати страхових внесків, хоча водночас має право на одержання пенсій з Пенсійного фонду.

Процедури призначення та перерахунку пенсій складні та непрозорі Солідарна пенсійна система регулюється більш як 20 законодавчими актами і величезною кількістю нормативно-правових документів. Це викликає непорозуміння, недовіру і як наслідок, численні нарікання громадян.

Таким чином, солідарна пенсійна система передбачає необгрунтовано великі масштаби перерозподілу коштів Пенсійного фонду на користь окремих категорій пенсіонерів, не забезпечує рівності прав громадян на захист у старості, а тому є соціально несправедливою, суперечить основним принципам Конституції України, засадам правової держави та соціально орієнтованої ринкової економіки.

*б) економічного характеру*

Солідарна система пенсійного забезпечення – фінансово нестійка і неефективна Надзвичайно високі ставки пенсійних внесків спричиняють надмірне навантаження на економіку, що провокує ухилення від сплати внесків та процеси “тінізації” економіки. Роботодавці сплачують до пенсійної системи третину фонду заробітної плати. Це знижує конкурентоспроможність вітчизняної продукції, блокує зростання заробітної плати працівників, значно знижує інвестиційну привабливість національної економіки, а відтак звужує платіжну базу і джерела пенсійних надходжень.

Солідарна система економічно не пристосована до нових форм комерційно – господарської діяльності, що виникли в нашій країні протягом останнього десятиліття. Внаслідок цього значна частина фізичних і юридичних осіб не охоплена обов’язком сплати пенсійних внесків – це громадяни, які займаються підприємництвом, ведуть особисте підсобне господарство, здають в оренду землю майно та житло, працюють за наймом без договору або самозайняті. Глибока і затяжна економічна криза зумовила погіршення ситуації ще і через зростання безробіття.

За оцінками експертів, існування незареєстрованої підприємницької діяльності та незадекларованих доходів населення спичиняє щорічно недоодержання Пенсійним фондом близько 5 млрл. грн.

Справжнім стихійним лихом для пенсійної системи є періодичне списання заборгованості зі сплати пенсійних внесків Це дуже підриває фінансову базу пенсійної системи, а в умовах персоніфікованого обліку внесків це призведе до незарахування відповідних періодів до страхового стажу застрахованих осіб. У 2000 році списано близько 3 млрд. грн., у попередні роки - понад 4 мільярди. Все це кошти, не отримані пенсіонерами.

Солідарній пенсійній системі притаманні недоліки, які об’єктивно зумовлюють її фінансову нестійкість і розбалансованість. Фінансова стабільність солідарної системи залежить від співвідношення чисельності пенсіонерів і платників пенсійних внесків. Таке співвідношення у свою чергу залежить від загальної економічної ситуації (стану економіки, ринку праці, рівня оплати праці тощо) та від демографічних чинників (вік виходу на пенсію, рівень смертності у вікових групах тощо). Але якщо економічна ситуація може змінюватися на краще, то демографічні прогнози на найближчі 40 – 50 років дуже невтішні. На сьогодні в Україні вік виходу громадян на пенсію один із найнижчих у світі. Внаслідок цього частка пенсіонерів істотно перевищує аналогічний показник у багатьох європейських країнах.

Крім того, багато працівників виходить на пенсію достроково. Два мільйони сьогоднішніх пенсіонерів вийшли на пенсію на 5 – 20 років раніше загального пенсійного віку. Середній вік виходу на пенсію за вислугу років серед чоловіків становить 51,5 року, а серед жінок – 48 років. Середня тривалість життя пенсіонерів і одержання пенсій наближається до середньої тривалості їх офіційної трудової діяльності та сплати пенсійних внесків. За таких умов неможливо оптимізувати співвідношення розмірів заробітної плати, пенсійних внесків і пенсій.

Таким чином, солідарна система пенсійного забезпечення суперечить новими реаліями ринкової економіки стримує її подальший розвиток,а також не виконує покладених на неї соціальних функцій.

Абсолютно ясно, що далеко не все обумовлене суто демографічними чинниками. Вкрай негативно розвивається в Україні ситуація із сплатою внесків до Пенсійного фонду і податків в цілому. Якщо спробувати визначити причини цього явища, то слід згадати:

1) збереження широкомасштабної вимушеної неповної зайнятості, передусім неоплачуваних відпусток, істотно скорочує суму надходжень;

2) невиплата вже нарахованої зарплати також супроводжується заборгованістю сплати внесків до Пенсійного фонду;

3) внаслідок дії цілого ряду факторів значна частина населення працює без реєстрації, що відповідно супроводжується меншими надходженнями коштів до Бюджету (у формі податків) та до Пенсійного фонду;

4) рівень зарплати є надто низьким для забезпечення істотних надходжень;

5) своєчасно не перераховуються бюджетні кошти для виплати пенсій тим категоріям пенсіонерів, які фінансуються з бюджету, а не з Пенсійного фонду (військовослужбовцям зокрема).

**НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

Метою реформування пенсійної системи є забезпечення належного рівня життя людей похилого віку на засадах соціальної справедливості, гармонізації відносин між поколіннями та сприяння економічному зростанню.

Пенсійна реформа має здійснюватися на системних засадах, перевірених досвідом інших країн та адаптованих до українських умов, а саме:

* соціальної справедливості, прийнятності, розуміння та підтримки

реформи широкими верствами населення;

* свободи вибору та підвищення зацікавленості і відповідальності

громадян за свій добробут у старості;

* економічної обгрунтованості та фінансової спроможності і стійкості

пенсійної системи;

* сприяння зростанню національних заощаджень та економічному

розвитку країни;

* захищеності від політичних ризиків.

Пенсійні системи удосконалюються практично в усьому світі, і в першу чергу в країнах з високорозвиненими суспільними відносинами. Це зумовлено тенденціями старіння населення. Тому, крім підвищення пенсійного віку, запроваджуються інші, побудовані на принципово нових засадах, системи пенсійного забезпечення, які розосереджують ризики і послаблюють їхній вплив.

Для цього у світовій практиці дедалі ширше застосовується багаторівнева система пенсійного забезпечення, яка має три складові – солідарну (перший рівень), обов'язкову накопичувальну (другий рівень) та додаткову або добровільну накопичувальну (третій рівень). Таке поєднання забезпечує соціальні гарантії та фінансову стабільність пенсійної системи. Адже солідарна і накопичувальна системи підвладні впливу різних ризиків: перша вразлива щодо демографічних ризиків і досить стійка до інфляційних, а друга – навпаки. Солідарна складова враховує інтереси малозабезпечених верств населення, накопичувальна – стимулює до пенсійних заощаджень усіх громадян, особливо з більш високими доходами.

Для України найбільш прийнятною є багаторівнева пенсійна система. З урахуванням цього пенсійну реформу слід проводити за трьома напрямами: реформування солідарної системи, створення обов'язкової накопичувальної системи і розвиток добровільної накопичувальної системи.

Солідарна система має запобігати бідності серед осіб похилого віку через перерозподіл частини коштів Пенсійного фонду в інтересах громадян, які одержували низькі доходи.

Основною метою запровадження накопичувальної пенсійної системи є підвищення розміру пенсій за рахунок доходу, отриманого від інвестування частини пенсійних внесків громадян. При цьому пенсійні кошти мають накопичуватись як шляхом обов'язкового пенсійного страхування, так і створенням додаткових (добровільних) пенсійних заощаджень.

На початкових етапах реформи пенсійне забезпечення осіб, які не братимуть участі в обов'язковій накопичувальній системі, здійснюватиметься за рахунок коштів солідарної системи.

Суть реформування солідарної системи полягає у забезпеченні, з одного боку, базових принципів соціальної рівності, однакового для всіх захисту від бідності у похилому віці, поступового підвищення розмірів пенсій відповідно до державних соціальних гарантій, а з іншого – у ліквідації соціальних відмінностей, пільг та привілеїв. За таких умов солідарна система зможе забезпечити мінімальний достаток на старість усім, хто працював.

Неодмінною умовою гарантування ефективного виконання солідарною системою своїх функцій є усунення її об'єктивних і суб'єктивних недоліків, накопичених за час її існування. З цією метою необхідно:

- забезпечити обов'язковість державного пенсійного страхування всіх без винятку працюючих громадян і поступово перейти до паритетної сплати пенсійних внесків – порівну роботодавцями та найманими працівниками. За тих, хто не працює з поважних причин (здійснює догляд за малолітніми дітьми, інвалідами, проходить військову службу), внески мають сплачуватися з коштів Державного бюджету;

- встановити порядок визначення пенсій виключно на основі персоніфікованого обліку пенсійних внесків. До стажу, що дає право на пенсію, мають зараховуватись тільки ті періоди за які сплачено обов'язкові пенсійні внески. Трудовий внесок і пенсія громадян повинні обчислюватися на основі персоніфікованого обліку за весь період трудової діяльності. Для осіб, які не працювали і не сплачували пенсійних внесків, слід зберегти соціальні виплати з коштів Державного та місцевих бюджетів, а не за рахунок пенсійних заощаджень працюючих громадян;

- зберегти право виходу на пенсію в 55 і 60 років з одночасним наданням можливості більш пізнього виходу на пенсію з підвищенням розмірів пенсій від 3% за один рік відстрочки виходу на пенсію до 85,32% за десять років більш пізнього виходу на пенсію. Крім того, у разі відстрочки часу виходу на пенсію збільшиться період, упродовж якого особа сплачуватиме внески до Пенсійного фонду,а значить і розмір її пенсії буде вищим. Таке вирішення питання буде особистою справою кожного громадянина і залежатиме виключно від його готовності “працювати на самого себе”. Отже, закладається економічно стимулюючий підхід до більш пізнього виходу на пенсію;

- пенсії мають обчислюватися лише з тієї суми доходу, з якої сплачені внески. Обмеження максимальної суми доходу, з якої сплачуються внески, необхідно щорічно коригувати з урахуванням динаміки середньої заробітної плати;

- вдосконалити механізм фінансування дострокових пенсій та їх призначення. Дострокові пенсії повинні фінансуватися за рахунок роботодавців, що стимулюватиме їх до запровадження нових технологій, створення безпечних умов праці і скорочення чисельності працюючих у шкідливих умовах;

-запровадити сплату єдиного страхового внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, доручивши це Пенсійному фонду.В результаті можна буде уникнути зростання навантаження на фонд заробітної плати, дублювання функцій різними фондами соціального страхування та зменшити адміністративні видатки;

- передбачити економічні стимули для пізнішого виходу людей на пенсію шляхом прогресивного підвищення розміру пенсії за кожний рік роботи після досягнення пенсійного віку.

Реформуванням солідарної системи неможливо вирішити всі проблеми пенсійної системи. Забезпечення її соціальної справедливості, економічної обгрунтованості та фінансової стабільності неодмінно вимагає запровадження обов’язкової накопичувальної системи (другий рівень).

Суть такої системи полягає в тому, що частина обов’язкових внесків до пенсійної системи (загальний рівень пенсійних відрахувань залишиться незмінним) накопичуватиметься у єдиному Накопичувальному фонді і обліковуватиметься на індивідуальних пенсійних рахунках громадян, (та на користь яких) сплачуватимуть такі внески. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів. Управління пенсійними коштами здійснюватимуть компанії з управління активами (для яких ця діяльність є професійною і ліцензуватиметься), обраними на конкурсній (тендерній) основі. При інвестуванні пенсійних активів компанії будуть діяти згідно з вимогами законопроектів щодо напрямків інвестування, ринків, на яких здійснюватимуться інвестиції за вимогами щодо диверсифікації (вкладання коштів за різними напрямами) інвестиційних вкладень. Безпосереднє зберігання пенсійних активів буде проводити банківська установа – зберігач, яка нестиме відповідальність за збереження і цільове використання цих активів. Кошти, що обліковуватимуться на індивідуальнах накопичувальних рахунках громадян будуть їхньою власністю, і вони зможуть скористатись ними при досягненні пенсійного віку (або у випадках, передбачених законом, раніше цього терміну, наприклад, у випадках інвалідності). Виплати з накопичувального фонду будуть здійснюватись додатково до виплат із солідарної системи.

За вибором застрахованої особи можуть виплачуватися такі види пенсійних виплат із обов’язкової накопичувальної системи: довічна пенсія з установленим періодом; довічна обумовлена пенсія; довічна пенсія подружжя; одноразова пенсійна виплата.

Таким чином, обов’язкова накопичувальна система передбачає більшу, ніж солідарна, свободу вибору та одночасно відповідальність працівника.

Введення другого рівня пенсійного страхування дозволить:

- збільшити загальний розмір пенсійних виплат завдяки отриманню інвестиційного доходу;

- посилити залежність розміру пенсії від трудового вкладу особи, а отже посилити зацікавленість громадян та їх роботодавців у сплаті пенсійних внесків;

- зменшити “податковий тиск” на фонд оплати праці роботодавців за рахунок перерахування частини обов’язкових пенсійних внесків до накопичувального фонду, що здійснюватиметься із заробітку працівника;

- успадкувати кошти, обліковані на накопичувальному пенсійному рахунку, родичам застрахованої особи;

- створити потужне джерело інвестиційних ресурсів для зростання національної економіки;

- розподілити ризики виплати низьких розмірів пенсій між першим та другим рівнем пенсійної системи і таким чином застрахувати майбутніх пенсіонерів від негативних демографічних тенденцій та коливань в економічному розвитку держави;

- підвищити ефективність управління системою пенсійного забезпечення за рахунок передачі недержавним компаніям функції управління пенсійними активами.

Передбачається, що, починаючи з 2018 р., громадянам буде надано право, у разі їх бажання, перевести їх обов’язкові пенсійні заощадження з Накопичувального фонду до обраного ними недержавного Пенсійного фонду (тобто на третій рівень). Це дозволить застрахованим особам самостійно вирішувати, яка інвестиційна політика є найбільш прийнятною для інвестування їх пенсійних заощаджень, а отже – більшою мірою впливати на розмір своєї майбутньої пенсії.

Третій рівень пенсійного забезпечення передбачено створювати у вигляді системи добровільного недержавного пенсійного забезпечення за пенсійними схемами з визначеними внесками. Основу такої системи становитиміть недержавні пенсійні фонди (відкриті, корпоративні та професійні).

Відкриті пенсійні фонди будуть створюватись юридичними особами. Учасниками цих фондів будуть громадяни, які здійснюватимуть добровільні пенсійні внески. Такі фонди можуть бути створені і на муніципальному рівні, що розширить можливості регіонів у вирішенні соціальних питань.

Корпоративні пенсійні фонди будуть створюватись роботодавцями і учасниками таких фондів стануть громадяни, пов’язані трудовими відносинами з цими роботодавцями. Під час створення корпоративних пенсійних фондів роботодавці братимуть на себе зобов’язання сплачувати додаткові пенсійні внески на користь своїх працівників.

Професійні пенсійні фонди створюватимуться об’єднаннями громадян або юридичних осіб за професійною ознакою. Учасниками таких фондів будуть громадяни, пов’язані за родом їх професійної діяльності.

За прогнозами експертів, у найближчі роки в Україні почнуть розвиватися саме корпоративні пенсійні фонди, куди поряд з внесками роботодавця, зможуть робити внески і самі працівники.

Іншою формою заощаджень у межах третього рівня буде відкриття пенсійних депозитних рахунків у банківських установах або страховах організаціях за ініціативою окремої особи.

У рамках цієї системи працівники матимуть можливість, за бажанням, додатково до заощаджень у загальнообов’язковій системі (накопичувальному фонді) перераховувати внески до обраного ними недержавного пенсійного фонду. Система недержавних пенсійних фондів дозволить залучати і кошти роботодавців до формування пенсійних заощаджень працівників і, таким чином, ще більше сприяти підвищенню рівня життя громадян на заслуженому відпочинку. Внески до недержавних пенсійних фондів як з боку працівників, так і їхніх роботодавців, а також отриманий інвестиційний дохід оподатковуватимуться на пільгових умовах. Розмір пенсії в такій системі залежатиме від розміру страхових внесків та терміну, протягом якого ці внески накопичувались, а також отриманого на них інвестиційного доходу.

У законі “Про недержавне пенсійне забезпечення”, який набрав чинності з 01.07.2010 року,детально прописано вимоги до процедури заснування недержавних пенсійних фондів,системи управління цими фондами та їхніми активами. Крім того встановленочіткі вимоги до компанії (та персоналу),що здійснюватимуть:

* управління пенсійними активами;
* адміністративне управління пенсійними фондами;
* надання агентських послуг у цій сфері.

Окремо буде визначено вимоги до банківських установ-зберігачів та положення щодо їх функцій та відповідальності з цільового використання добровільних пенсійних заощаджень.

Захист пенсійних активів буде досягатися за рахунок: розмежування повноважень різних надавачів послуг недержавним пенсійним фондом, повної прозорості щодо їх діяльності (за допомогою системи звітування та оприлюднення інформації), диверсифікації інвестиційного портфелю, суворого державного контролю за цією сферою тощо. Зауважимо,що саме державний контроль дозволить поступово повернути довіру населення України до фінансових установ.

Буде встановлено також вимоги до складу песійнох активів, напрямків, ринків та диверсифікації (розподілу) їх інвестування (вкладення).

Всі перелічені вимоги та розгалужена інфраструктура системи спрямовуватимуться на забезпечення належного рівня захисту пенсійних заощаджень та майнових прав застрахованих осіб в системі обов’язкового та добровільного пенсійного страхування.

З 1 січня 2004 року в Україні запроваджується трирівнева пенсійна система. Схематично це зображено на рис 1.1.

Завжди, коли йдеться про вигоду, потрібно, мабуть розмежувати інтереси колективні й індивідуальні. Про колективні ми вже згадували, коли говорили про мету здійснення пенсійної реформи, ну а тепер про індивідуальні інтереси, тобто про переваги, що з’являються у представників окремих вікових груп після здійснення першик кроків пенсійної реформи.

Нинішні пенсіонери одержуватимуть стільки, скільки заробили, адже їм перерахують пенсії за новою схемою.

Працюючі громадяни середнього віку зможуть одержувати пенсію з двох джерел: із солідарної і накопичувальної систем.

Для молоді: у неї найбільше переваг, адже поки вони доживуть до пенсійного віку, нова пенсійна система відпрацює усі моделі своєї діяльності, а, значить, молодь одержить реальний шанс мати пенсію з трьох рівнів. Саме молоде покоління встигне заробити і заощадити стільки, щоб у старості одержувати 70% від своєї зарплати. Саме у молодих є шанс стати власником солідарного пенсійного рахунку і цілком забезпечити себе на старість. Кошти, які будуть нагромаджуватись в накопичувальній системі, є спільною власністю подружжя. У випадку розлучення суд прийме рішення про розподіл цих коштів,

у випадку смерті учасника – сума накопичених коштів перейде до спадкоємців відповідно до чинного законодавства.

Система пенсійного забезпечення в Україні

ІІІ рівень – недержавне пенсійне забезпечення

І рівень – реформована солідарна система, в якій ліквідовано обмеження максимального розміру пенсії і забезпечено виплати на рівні 35 – 40% від зарплати, поступово не менше прожиткового мінімуму.

ІІ рівень – обов’язкова накопичувальна система. В ній братимуть участь жінки, але за віком яким не більше 35 років і чоловіки, яким не більше 40 років. Більша частина їхніх пенсійних внесків направлятиметься до солідарної системи (І рівень), а певна кількість відсотків – до накопичувальної. Гроші з останньої використовувати- муться для інвестицій. За рахунок інвестиційного доходу ці працівники матимуть додадкову пенсію –20-25% від заробітку. Для жінок, яким на час введення в дію накопичувальної системи 35-40 років, і чоловіків 40-45 років,передбачено добровільну участь у цій системі.

Рис. 1.1.Система пенсійного забезпечення в Україні

Серед інших заходів, які сприяли б підвищенню фінансової стабільності пенсійної системи, можна назвати такий, як припинення фінансування пільгових пенсій за рахунок страхових внесків. Тут йдеться не про скасування пільгових пенсій взагалі, а лише про джерела фінансування так званих пільговиків. Сьогодні процівники загальних професій, як і ті, хто має право на отримання пільгової пенсії, зобов'язані сплачувати пенсійні внески за однаковою ставкою. Проте пільговики отримують вищі пенсії при досягненні молодшого пенсійного віку, ніж працівники, які мають право на отримання звичайних пенсій за віком. Отже, складається нерівноправне становище, оскільки однаковий розмір внесків має надавати право на отримання однакової пенсії. Тому вартість фінансування пільгових пенсій має покриватись за рахунок роботодавців, а не Пенсійного фонду України.

Іншим не менш складним завданням щодо поліпшення пенсійної системи, є збільшення чисельності платників внесків. Тут мова йде про проблему дотримання законодавства щодо сплати внесків, тобто підвищення рівня надходжень коштів до пенсійної системи. З цією метою Пенсійний фонд уже 5 років впроваджує широкомасштабну програму персоніфікації відомостей обліку і звітності у пенсійній системі. Завершення цієї роботи дозволить створити повноцінну базу даних про про всіх працюючих громадян, їх заробіток і сплату внесків. Необхідно буде також налагодити проведення регулярних співставлень даних, які подаються до Пенсійного фонду, зі звітністю, яка надходить Державній податковій адміністрації. Це сприятиме поліпшенню стану надходження коштів до пенсійної системи.

Міжнародний досвід свідчить, що фінансовий стан пенсійної системи має постійно аналізуватись фахівцями – актуаріями з метою коригування та узгодження її зі змінами в економічній, демографічній, соціальній та політичній ситуації. Для цього використовується розроблена Світовим банком модель ПРОСТ, яка править за інструмент аналізу систем пенсійного забезпечення та пропозиції щодо реформування пенсійних систем. Модель адаптована до умов України фахівцями компанії ПАДКО на чолі з актуарієм із США. Модель має кілька сторінок електронної таблиці, куди вводять початкові значення параметрів, потрібних для визначення всіх припущень, що стосуються оцінки майбутнього стану пенсійної системи, а також для формул обчислення розміру пенсій та схеми надходжень внесків до пенсійної системи. Зараз модель ПРОСТ вважається одним з найкращих засобів аналізу пенсійної реформи.

Крім того, необхідно буде забезпечити максимальну повноту збирання пенсійних внесків, точність планування та виконання бюджету Фонду.

До виконання цього завдання повинні бути належним чином підготовленівідповідні служби Пенсійного фонду України – від центрального апарату до районної його структурної одиниці. Ця готовність має бути кадровою, технічною та фінансовою.

Кадрова готовність:

Вирішення проблем кадрової готовності Фонду до виконання цього завдання є стратегічно важливим.

Люди на місцях повинні знати, коли, що, як робити, і чітко усвідомлювати відповідальність за доручену їм ділянку роботи.

Тому необхідно забезпечити повномасштабну підготовку кадрів до роботи в нових умовах, максимально використовуючи для цього на центральному рівні – постійно діючі курси підвищення кваліфікації, а на регіональному – обласні центри підвищення кваліфікації державних службовців, а також тематичні (вузькоспеціалізовані) семінари.

Технічна готовність:

В умовах функціонування страхової системи призначення пенсій і запровадження обов'язкової накопичувальної системи вирішального значення набуває надійність та чіткість роботи системи персоніфікованого обліку внесків.

Тому необхідно консолідувати всі можливі сили й ресурси на удосконалення цієї системи, а також забезпечити послідовну, планомірну її підготовку до запровадження обов'язкової накопичувальної системи.

Дуже важливо максимально автоматизувати технологічний цикл призначення та виплати пенсій і через встановлення багатотермінального комп'ютерного обладнання забезпечити належну оперативність доступу до даних системи персоніфікованого обліку та бази даних пенсіонерів. Це, крім того, сприятиме зниженню рівня адміністративних видатків, пов'язаних з обслуговуванням та експлуатацією комп'ютерного обладнання.

**ВИСНОВОК**

Підсумовуючи сказане, зазначимо, що запропонована система пенсійного забезпечення направлена на те, щоб заохочувати працівника довше перебувати у складі робочої сили та до отримання якомога вищого заробітку на протязі всього періоду трудової діяльності з метою забезпечення високого розміру пенсії. Перерозподіл коштів від високооплачуваних до низькооплачуваних працівників, як це відбувається зараз, у новій пенсійній системі буде несуттєвим, аби спонукати працівників до власної відповідальності за розмір майбутньої пенсії.

Трирівнева пенсійна система дозволить розподілити між трьома її складовими ризики, пов’язані зі змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива солідарна система) та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів ( що більш відчувається у накопичувальній системі). Такий розподіл ризиків дозволить зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” від 9 квітня 2003 року
2. Горюк Н., Кіча Т., Єжов Л. Чому має навчити українських реформаторів досвід сусідів / Пенсійний кур’єр. – 2003 . – №7. – с. 4 – 5.
3. Козлов С. Реформа триває – це процес не одного року // Вісник пенсійного фонду України. – 2004. –№3(21). – с. 30 - 31.
4. Колбун В. Пенсійна система: нагальні проблеми, напрями реформування, соціально – економічне значення // Україна: аспекти праці. – 2001. – №7. – с. 36 – 43 .
5. Копєйкін В. Шляхи створення добровільної системи недержавного пенсійного забезпечення: проблеми та перспективи // Україна: аспекти праці. – 2001. – №3. – с. 19 – 22.
6. Лаптєв С. М., Денисенко М. П. Сучасний стан пенсійного забезпечення в Україні та необхідність проведення пенсійної реформи // Будівництво України. – 2003. – №4. – с. 15 – 17 .
7. Машкін В. Нормативно – правове забезпечення реалізації Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування“ / Пенсійний кур’єр.–2004. – №8(42). – с. 2.
8. Мельник О. М. Реформування пенсійного забезпечення в Україні // Фінанси України. – 2002 . – №4 . – с.32 – 38.
9. Надточій Б. Як побудувати фінансово збалансовану пенсійну систему // Україна: аспекти праці. – 2002. – №2. – с. 33 – 36.
10. Пікалова З. Майбутня пенсійна система: погляд з надією // Вісник пенсійного фонду України. – 2003. –№11(17). – с. 27.
11. Придня Т. Затверджено бюджет Пенсійного фонду України на 2004 рік // Вісник пенсійного фонду України. – 2004 . – №3(21). – с.21.
12. Сафін О. Пенсійна реформа як один з основних чинників боротьби з тіньовою економікою в Україні // Вісник пенсійного фонду України. – 2003. –№9(15). – с. 22.
13. Сафін О. Пенсійна реформа як фактор досягнення соціальної справедливості в суспільстві // Вісник пенсійного фонду України. – 2004. –№3(21). – с. 15.
14. Соловйов А. Пенсійна реформа лише розпочинається // Вісник пенсійного фонду України. – 2004. –№3(21). – с. 22.
15. Сорокін А. 2004 рік – подальші кроки пенсійної реформи // Вісник пенсійного фонду України. – 2004 . – №1(19). – с. 16 – 17.
16. Суслов В. Недержавні пенсійні фонди: проблеми і рішення / Пенсійний кур’єр. – 2004. – №8 (42). – с. 3.
17. Табачник Д. Успішний старт України в пенсійному забезпеченні громадян / Пенсійний кур’єр. – 2003. – №12. – с. 1 – 3.
18. Харкянен Л., Мартинова В. Пенсійна система вимагає досконалого законодавства // Віче. – 2002. – №2(119). – с. 56 – 59 .

**ДОДАТКИ**

Структура системи пенсійного забезпечення в Україні

ІІ рівень

Накопичувальна пенсійна система

ІІІ рівень

Система недержавного пенсійного забезпечення

# І рівень

Солідарна пенсійна система

Пенсії накопичення

на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об’єднань з метою отримання громадянами податкових пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення

Довічні пенсії (за вибором застрахованої особи)

* довічна пенсія з установленим періодом;
* довічна обумовлена пенсія;
* довічна пенсія подружжя.

Пенсії за віком

При досягненні застрахованою особою пенсійного віку: чоловіки – 60 років, жінки –55років та наявності мінімального страхового стажу 5 років

Одноразова пенсійна виплата у таких випадках:

- якщо належних застрахованій особі пенсійних активів менше ніж необхідно для придбання договору страхування довічної пенсії;

- виїзд застрахованої особи на постійне місце проживання за межі України;

- у разі смерті застрахованої особи – спадкоємцям.

Пенсії за інвалідністю

Пенсії за вислугу років призначаються через професійнї і корпоративні фонди

Пенсії у разі втрати годувальника

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

Перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення становлять систему загальнообов’язкового пенсійного страхування.

Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення”.

Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”.

Додаток 1. Види пенсій в Україні.

|  |  |
| --- | --- |
| Кількість років відкладеного виходу на пенсію за віком | Підвищення розміру пенсії на: |
| 1 | 3,00% |
| 2 | 6,71% |
| 3 | 11,83% |
| 4 | 18,54% |
| 5 | 27,07% |
| 6 | 36,46% |
| 7 | 46,85% |
| 8 | 58,43% |
| 9 | 71,19% |
| 10 | 85,32% |

Додаток 2. Процентне підвищення розміру пенсії у разі відстрочки