

**Прудь П.В.,**  
аспірант СДВНЗ "Київський національний економічний  
університет ім. Вадима Гетьмана",  
м. Київ, Україна

## **ПЕНСІЙНА РЕФОРМА: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

Пенсійна реформа є фінансово необхідною та соціально доцільною на шляху забезпечення соціального захисту населення та підвищення на цій основі конкурентоспроможності української економіки. Забезпечення збалансованості та стабільності системи пенсійного забезпечення, гідного життя пенсіонерів є основним завданням проведення пенсійної реформи в Україні.

Не зважаючи на те, що вона розпочалася ще у 2004 р., на сьогодні і досі розмір пенсії не забезпечує нормального життя пенсіонерів; продовжується практика державного бюджетного дотування Пенсійного фонду України, у результаті – пенсійне навантаження на бюджет є найвищим у світі [1, с. 36]; не відбулося подолання проблеми тінізації доходів громадян тощо. Згідно даних Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, рівень тінізації економіки по відношенню до ВВП у 2010 склав 38%. Розмір мінімальної пенсії відповідає прожитковому мінімуму для непрацездатних осіб (табл.), однак він не забезпечує соціальний захист даної верстви населення, яка живе на межі бідності. На сьогодні розмір прожиткового мінімуму не відображає вартість мінімально реальних необхідних благ для нормального життя людини. Солідарна система не в змозі забезпечити гідну старість, а тому проблема створення пенсійної системи, яка здатна гарантувати соціальний захист пенсіонерам, залишається відкритою.

Таблиця

**Динаміка окремих показників пенсійного забезпечення в Україні  
протягом 2005-2011 рр.**

Показники	Рік						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Середній розмір місячної пенсії, грн.	406,8	478,4	776,0	934,3	1032,6	1151,9	1253,3
Мінімальна пенсія, грн.	332	366	415	544	573	734	800
Прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність, грн.	332	366	411	498	573	734	800

Джерело: складено автором на основі даних Законів України Про Державний бюджет України на 2005 – 2011 рр. [Електронний ресурс]: <http://www.ac-rada.gov.ua>

Вітчизняна пенсійна система представлена трьома рівнями: солідарною системою, загальнообов'язковим державним страхуванням та недержавним пенсійним забезпеченням. На сьогодні функціонують лише два рівня, натомість запровадження загальнообов'язкового державного страхування очікується у найближчій перспективі. Для цього, насамперед, необхідно забезпечити бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України. Так, дефіцит Пенсійного фонду України за 5 місяців 2012 р. склав 5 млрд. 693,8 млн. грн., а за підсумками 2011 р. – 30,1 млрд грн.[2]. Рішення про поступове підвищення пенсійного віку (для жінок до 60 років та держслужбовців чоловіків до 62 років), яке було затверджено Верховною Радою України у 2011 р., на думку багатьох експертів, є єдиним способом запобігання колапсу пенсійної системи, що пов'язано із негативними демографічними процесами в країні. Однак цей погляд не одностайний і ми повністю погоджуємося із противниками таких кардинальних кроків влади. З однієї сторони, підвищення пенсійного віку допоможе зменшити кількість пенсіонерів та збільшити обсяги пенсійних внесків. З іншої, – можуть виникнути проблеми з працевлаштуванням молоді.

Слід відзначити, що в Україні середня тривалість життя є одним із найнижчих показників у Європі. Так, для чоловіків даний показник складає 63 роки, для жінок – близько 74 років, натомість у Німеччині – 72 і 78, у Великобританії – 72 і 79, у Франції – 72 і 81, у Польщі – 67 і 76, в Угорщині – 65 і 74 років відповідно. Крім того, у зазначених країнах вік виходу на пенсію сильно не відрізняється від України і знаходиться в діапазоні 55-65 років. Це свідчить про те, що

більшість вітчизняних громадян (особливо чоловічої статі) можуть не дожити до пенсійного віку, натомість здійснені пенсійні внески до Пенсійного фонду протягом життя не повертаються.

Таким чином, основними проблемами функціонування пенсійної системи України є: низький рівень офіційних заробітних плат та високий рівень тінізації доходів громадян; невтішні прогнози щодо демографічного розвитку країни, пов'язані із щорічним збільшенням пенсіонерів та зменшенням кількості працюючих; низький розмір пенсії щодо забезпечення гідного життя пенсіонерів; дефіцит Пенсійного фонду України та високий рівень пенсійного навантаження на державний бюджет; високоризиковість функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення, що пов'язано із інфляційними очікуваннями громадян, низьким рівнем інвестиційного доходу, нерозвиненістю фондового ринку та інструментів вкладання залучених пенсійних коштів; наявність ризиків, неможливість населення здійснювати контроль за діяльністю НПФ, невпевненість та недоступність у повній мірі інформації щодо основних показників функціонування та напрямів інвестування пенсійних активів, що, у свою чергу, обумовлює низький рівень довіри у взаємовідносинах громадян із пенсійними фондами.

На наш погляд, одним із шляхів удосконалення пенсійної системи України є: по-перше, виведення доходів громадян із тіні, що стане суттєвим джерелом наповнення бюджету Пенсійного фонду; по-друге, стимулювання подальшого розвитку недержавного пенсійного забезпечення сприятиме підвищенню соціального захисту пенсіонерів. Так, недержавний пенсійний фонд не може збанкрутувати, так як пенсійні внески до нього гарантуються державою; для учасників даних фондів передбачені податкові пільги; розмір пенсії складається із суми внесків та інвестиційного доходу; по-третє, забезпечення належного рівня інвестиційного доходу, який здатний покрити рівень інфляції та забезпечити зростання розміру пенсійних накопичень можливе за умов розвитку вітчизняного фондового ринку, проведення владою політики таргетування інфляції; по-четверте, удосконалити нормативно-правову базу щодо питань інвестування, ліквідності пенсійних активів, належного адміністрування та управління, нагляду та контролю за рухом пенсійних активів; по-п'яте, з метою підвищення довіри до НПФ та стимулювання їх розвитку необхідно забезпечити інформаційну прозорість та доступність, позиціонувати послуги НПФ через проведення широкомасштабної роз'яснювальної роботи серед населення, підвищити рівень його фінансової грамотності, стимулювати появу нових пенсійних продуктів, забезпечити макропруденційний нагляд за діяльністю пенсійних фондів.

**Література:** 1. Гура М. Пенсійна реформа: виклик для України / [за ред. М. Свенціцькі, І. Чапко, А. Єрмошенко]. – К.: Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН, 2008. – 68 с. 2. Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]: <http://www.pfu.gov.ua>

**Ситник О.Ю.,**

*здобувач кафедри економіки праці та менеджменту  
Кіровоградського національного технічного університету,  
м. Кіровоград, Україна*

## **АКТИВІЗАЦІЯ УЧАСТІ РОБОТОДАВЦІВ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ**

Необхідність формування в Україні інноваційної моделі економіки й становлення суспільства знань, підвищення техніко-технологічного рівня виробництва, зростання обсягів інтелектуальної праці актуалізують питання забезпечення вітчизняних підприємств, установ та організацій висококваліфікованими працівниками, зацікавленими у своєму безперервному професійному розвитку та оновленні знань. Дієвим засобом подолання дисбалансу на ринку праці є розвиток соціальної відповідальності бізнесу, розширення ролі роботодавців у сфері професійного розвитку людських ресурсів засобами соціального партнерства. Соціальне партнерство є потужним засобом поліпшення якості навчання і ефективності підвищення кваліфікації людських ресурсів, за допомогою якого поєднуються сфера освіти, економіка, соціально-трудова сфера, забезпечується необхідна рівновага у попиту і пропозиції кваліфікацій, навичок і знань працівників на ринку праці.