

УДК 336:368.914

Поخیлько С. В.

Сумський державний університет

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ НА ШЛЯХУ УКРАЇНИ ДО ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Аналізується стан функціонування та реформування пенсійної системи в Україні. Визначено проблеми за напрямками реформування. Пропонуються шляхи їх розв'язання з урахуванням накопиченого міжнародного досвіду.

**Ключові слова:** пенсійна реформа, накопичувальна система, детінізація заробітної плати, податкове навантаження, єдиний соціальний внесок.

**Постановка проблеми.** Останнє п'ятиріччя в Україні характеризувалося певними економічними труднощами, які були обумовлені як впливом світової фінансово-економічної кризи, так і особливостями соціально-економічного розвитку країни. Постійне зростання в останні роки частки видатків на соціальний захист людей пенсійного віку у складі бюджетних витрат при недостатній ефективності соціальної підтримки цих верств населення в Україні підтвердило необхідність невідкладного реформування діючої системи пенсійного забезпечення, системи соціального захисту, змін у сфері медичного страхування, у сфері страхування військовослужбовців тощо.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання необхідності реформування пенсійної системи та аналізу досягнутих результатів є та залишаються на сьогодні предметом досліджень багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед них П. Шевчук, Л. Ткаченко, Б. Зайчук, Б. Надточій, Є. Лібанова, В. Грушко, А. Нечай, С. Синчук, Л. Князькова, В. Колбун, М. Тетчер, Л. Котлікофф та інші.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Під час реалізації пенсійної реформи в Україні вдалося досягти лише деяких позитивних змін. Незважаючи на реалізацію більшості положень пенсійного реформування з удосконалення солідарної пенсійної системи та впровадження накопичувальної, ситуація з функціонування пенсійної системи залишається в Україні складною. Численні проблеми вимагають комплексних та системних рішень, пов'язаних з економікою та соціальною сферою. Серед ключових процесів, що негативно впливають на ефективність реформування можна виділити наступні: спостерігається подальше зменшення платників страхових внесків, зберігається заборгованість з виплати заробітної плати, розмір мінімальної заробітної плати утримується на низькому рівні, розширюються масштаби процесу старіння населення тощо.

**Мета статті.** Головною метою даної роботи є аналіз стану ефективності реформування пенсійної системи в Україні в зв'язку з посиленням впливу євроінтеграційних процесів на економіку держави, пошук нових підходів та вивчення досвіду реформування та функціонування пенсійних систем, коригування їх з урахуванням накопиченого національного і міжнародного досвіду та соціально-економічного стану в країні.

**Виклад основного матеріалу.** З прийняттям законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення» у 2004 році розпочато впровадження пенсійної реформи, сутність якої полягає в переході до : 1) трирівневої пен-

сійної системи: перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення; 2) змін в частині віку, стажу, визначенні заробітку; 3) змін щодо виплат та перерахунку пенсій.

Експерти стверджують, що необхідність пенсійної реформи була ініційована не тільки вимогами МВФ, а й економічною та демографічною ситуацією в Україні. З 1 жовтня 2011 року було встановлено єдиний для чоловіків і жінок вік виходу на пенсію. Особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення ними 60 років, що викликало численні дискусії, особливо серед жінок, які до прийняття цього закону мали законодавчо встановлений пенсійний вік 55 років. Середній вік українців знижується, а це означає, що працюючому населенню доводиться утримувати все більшу кількість пенсіонерів. Дилема між працюючим населенням та пенсіонерами в тому, що кожного разу при наданні повного захисту одній групі незахищеність інших неминує зростає [1, с. 363]. Це викликає необхідність збільшення пенсійного віку як для чоловіків, так і для жінок.

Процес старіння населення України супроводжується скороченням чисельності і частки працездатної частини населення та збільшенням на нього економічного навантаження, зменшенням фінансових можливостей щодо соціального забезпечення в умовах загального зростання попиту на соціальні послуги з боку людей пенсійного віку. Процес скорочення осіб працездатного віку особливо прискориться в 2015-2020 рр. в результаті виходу в цей час за межі працездатного віку найбільш численних поколінь. За прогнозними даними Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, в найближчі десятиліття демографічне навантаження на працездатне населення нашої країни буде збільшуватися. Україна за часткою населення віком старше 60 років входить до тридцятки найбільш «старих» держав світу, займаючи зараз 25-26 місце (як вона ділить з Норвегією) за цим показником; за часткою осіб віком 65 і більше років децю відстає від (на 1,1-1,2 відсотка) середнього показника за сукупністю країн Євросоюзу, і суттєво відстає від країн-світових лідерів за рівнем старіння (Італія, Німеччина, Японія). Показник довголіття в Україні (відповідає рівню в Російській Федерації) і в середньому на 5-6 відсотків нижче, ніж в таких країнах, як Швеція, Франція або Іспанія. Вказані відмінності щодо місця нашої країни у світовому рейтингу за різними показниками старіння обумовлені її істотним відставанням від розвинених європейських держав за рівнем середньої трива-

лості життя, невисокими показниками доживання до старості та показниками найбільш похилого віку в Україні [2].

Особливо актуальним аспект проблеми старіння є в сучасному соціумі України, де присутня суттєва диференціація рівня старіння за статтю і вагоме кількісне переважання жінок серед осіб похилого віку (рис. 1). Середня тривалість життя жінок в Україні зараз на 10 років вище, ніж чоловіків; ймовірність доживання жінок до похилого віку – вище у 1,3-1,4 рази.

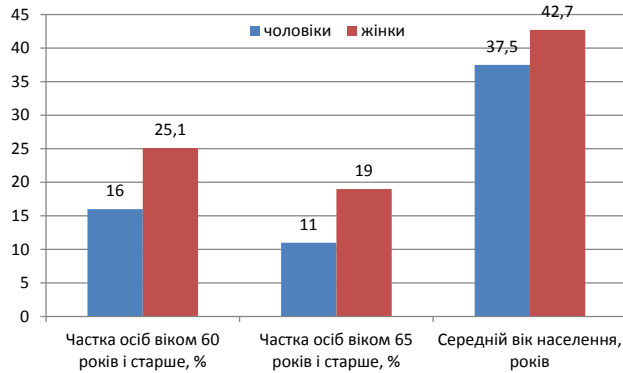


Рис. 1. Показники старіння населення в Україні [2]

У період до 1 січня 2015 року збережено можливість (за бажанням) виходу на пенсію жінок після досягнення 55 років. Таке право матимуть ті жінки, які звільнилися з роботи за наявності страхового стажу не менше 30 років. У цьому випадку розмір їх пенсії зменшується на 0,5 відсотка за кожний повний чи неповний місяць дострокового виходу на пенсію. У 2012 році статистичні дані свідчили про те, що кількість осіб, які звернулися до Пенсійного фонду з заявами з приводу призначення пенсій, зменшилося приблизно на 18 тис. на місяць порівняно з тими, що мали звернутися. Жінки воліють не користуватися даною можливістю, адже розмір пенсії, нарахованої в даному віці, буде меншим на декілька відсотків в порівнянні з більш пізнім виходом на пенсію [3]. Отже, короткий період деякого зниження пенсійних витрат буде спостерігатися тільки до 2021 р., поки не закінчиться підвищення пенсійного віку для жінок і нові покоління пенсіонерів почнуть виходити на пенсію в повному складі.

Однією з проблем реформування є те, що практично не використовується передбачений компенсатор більш пізнього часу виходу на пенсію з подальшим підвищенням її розміру – жінкам, які народилися у період по 31 грудня 1961 року, після виходу на пенсію встановлюється підвищення розміру пенсії в розмірі 2,5 відсотка за кожні шість місяців більш пізнього виходу на пенсію, починаючи з 55 років до досягнення ними 60-річного віку [4].

Ще одним чинником, що негативно впливає на розвиток пенсійної системи України, є те, що більше половини економічного обороту, а отже, і заробітної плати, перебуває в тіньовому секторі економіки. Відповідно, єдиний соціальний збір з такої заробітної плати не сплачується, а отже, й не сплачуються страхові внески до Пенсійного фонду України. Велика частина роботодавців декларує заробітну плату працівників на рівні мінімальної заробітної плати, що є причиною низьких надходжень до Пенсійного фонду. Пояснюється таке негативне явище тим, що загальне наванта-

ження на фонд оплати праці в Україні – 55%, а в країнах – членах Європейського Союзу складає приблизно 36%. Міжнародний досвід свідчить про те, що вчені всього світу вбачали у цьому суттєву проблему. Так, автор зазначає, що «обізнаність одного покоління в тому, що йому доведеться звалити на себе додатковий тягар забезпечення іншого покоління, дозволить нинішньому поколінню уникнути цього. Воно або вимагатиме скасування минулих обіцянок, або не буде працювати, або перестане платити податки, а найталановитіші люди просто вийдуть» [1, с. 365]. Н. Фергюсон та Д. Котлікофф наголошують на змінах, необхідних для так званого «балансу поколінь» [5].

У зв'язку з цим Кабінет міністрів України запропонував якісні і кардинальні зміни щодо справляння єдиного соціального внеску – декілька варіантів оподаткування винесено на обговорення, відповідно до яких, мінімальна заробітна плата буде оподатковуватися за високою ставкою, а зарплата вища мінімального рівня – за низькою [6]. Це передбачає суттєве зменшення єдиного соціального внеску. Щодо першого варіанту – з мінімальної заробітної плати справлятиметься 41% податку, а з доходу, що є вищим за мінімальний, – 15% (інша модель – 37% і 19% відповідно). Передбачається, що за таких умов більша кількість економічних суб'єктів почне детінізувати свою заробітну плату, одночасно піклуючись про майбутню пенсію та наповнюючи бюджет сьогодні.

Найважливішими умовами ефективного проведення пенсійної реформи, а саме запровадження накопичувальної пенсійної системи мають бути стабільність довіри людей до фінансових установ та стабільності дії законів. Другий рівень пенсійної системи (його ще називають накопичувальним) створюється не додатково, а на часткову заміну солідарної системи – тобто відбувається зміна механізму фінансування частини пенсійних виплат за рахунок їх накопичення і інвестування. Головна мета впровадження накопичувальної системи полягає у тому, щоб дати можливість українцям отримувати пенсію з декількох джерел – солідарної, недержавної та накопичувальної системи. Використання фондів накопичувальної системи дозволить уникнути підвищення розміру пенсійних внесків для майбутніх поколінь працівників, число яких з часом буде зменшуватися. Отриманий інвестиційний дохід забезпечить повноцінну актуалізацію пенсійних заощаджень відповідно до темпів інфляції [7]. Так, наприклад, Л. Котлікофф [8] наголошує, що для успішного реформування пенсійної системи необхідно розкривати інформацію за фондами, шукати нові підходи (наприклад, створити систему індивідуальних рахунків для тих громадян, які б бажали і мали можливість за допомогою мобільних телефонів чи інших комп'ютерних засобів контролювати рахунки. Кошти, що знаходяться на даних рахунках, могли б бути вкладені в цінні папери, тощо). Думка науковця пов'язана перш за все з тим, що він є представником фондоцентричної фінансової системи. Ми погоджуємося з цією тезою, але для цього потрібно розвивати фондовий ринок держави.

Щодо впровадження недержавного пенсійного страхування у нашій країні, то воно вбачається на даному етапі розвитку досить перспективним. Як свідчить досвід європейських держав, наприклад, у Великобританії ще у 80-роки зрозуміли, що не можуть робити високі пенсійні виплати. А у 1986 році скоротили бюджетне фінансування державної пенсійної системи, прив'язаної до одержу-

ваних громадянами доходів (SERPS), і стали захоплювати перехід на приватні системи пенсійного забезпечення. В результаті майбутні зобов'язання держави були знижені до прийняттого рівня. Великобританія до теперішнього часу інвестувала в пенсійні фонди більше коштів, ніж всі європейські країни разом узяті [1, с. 364].

Аналіз впровадження недержавного пенсійного страхування в Україні необхідно починати з аналізу рівня доходів українців, а саме з огляду мінімальної заробітної плати, яка сьогодні в нашій державі складає в середньому 95 євро, та порівняти розмір мінімальної заробітної плати в країнах колишнього СНД та європейських країнах, які є нашими найближчими сусідами. Хотілося б зазначити, що ці держави, за даними статистичної служби Європейського Союзу (Eurostat) [9], відносяться тільки до третьої та четвертої групи за рівнем соціально гарантованих заробітних плат в країнах Європи. До першої групи країн Євросоюзу за рівнем соціально гарантованих заробітних плат відносяться Люксембург, мінімальна зарплата в якій найбільша в Європі – 1874 євро на місяць, що майже в 20 разів більше ніж українська, Бельгія, Нідерланди, Ірландія, Франція, Великобританія з показниками заробітних плат від 1024 до 1358 євро на місяць.

Від 784 до 566 євро на місяць становить мінімальна зарплата другої за рейтингом групи країн. До них відносяться Португалія, Греція, Мальта, Іспанія, Словенія. Статистичні характеристики країн третьої і четвертої групи більш детально наведено в табл. 1 [10]. Отже, до третьої групи зі значно меншим рівнем мінімальної заробітної плати, ніж у перших двох, відносяться Польща, Угорщина, Словаччина, Естонія, Чехія, Литва, Латвія. Соціальні гарантії встановлені в розмірі від 377 до 287 євро на місяць. Замикають рейтинг Євросоюзу країни четвертої групи – Болгарія та Румунія.

Таблиця 1  
Рейтинг країн Європи за рівнем гарантованої мінімальної заробітної плати

| Група    | Держава    | Розмір мінімальної заробітної плати |
|----------|------------|-------------------------------------|
| Третя    | Польща     | 377                                 |
|          | Угорщина   | 341                                 |
|          | Словаччина | 338                                 |
|          | Естонія    | 320                                 |
|          | Чехія      | 312                                 |
|          | Латвія     | 290                                 |
|          | Литва      | 287                                 |
| Четверта | Болгарія   | 159                                 |
|          | Румунія    | 157                                 |
|          | Росія      | 120                                 |
|          | Білорусь   | 122                                 |
|          | Україна    | 108                                 |
|          | Молдова    | 37                                  |

Тут мінімальна зарплата становить 159 і 157 євро в місяць. Це майже на 60% більше, ніж в Україні. Як бачимо, найближчі сусіди Росія та Білорусь, які також увійшли до четвертої групи, випередили Україну. Мінімальна зарплата у них складає близько 129 і 122 євро відповідно, що на сьогоднішній день на 26-22% більше, ніж в українській державі. Тому, якщо в нашій державі найближчим часом не буде переглянуто розмір цього показника, то Україну можна вважати державою з найнижчим рівнем соціально-гарантованого забезпечення своїх громадян.

Чергове підвищення громадського інтересу до проблематики гарантованої мінімальної оплати праці є результатом зростаючого ступеня нерівності в розподілі доходів та інших матеріальних благ, а також прагнення суспільства полегшити долю працюючих. З січня 2014 року була підвищена гарантована мінімальна заробітна плата Великобританією на 11%, щоб знову довести її до докризового рівня, у Китаї – на 18%, Німеччина також вдається до подібних заходів [9]. Отже, на нашу думку, без фіксації гарантованої мінімальної заробітної плати для спеціалістів різних категорій (фактор, що сприяє детінізації заробітної плати) та її підвищення зокрема, без зростання доходів населення в цілому неможливе повноцінне впровадження накопичувальної пенсійної системи в нашій країні.

Сьогодні для підвищення ефективності пенсійного реформування необхідно коригувати теоретичні підходи та організаційні механізми з урахуванням накопиченого міжнародного досвіду. Таке вивчення технології будівництва пенсійного реформування важливе з метою виявлення таких регуляторних правил, які мають універсальний характер та виступають як відправні пункти реформаційних новацій. Для цього дослідимо, як функціонують пенсійні системи фінансово стабільних країн, аналізуючи показники пенсійного віку та ефективності функціонування тривірневої пенсійної системи та порівнюючи їх з вітчизняними на прикладі Швейцарії. [10] Швейцарія працює за багаторівневою пенсійною системою, яку було прийнято в 1972 році за результатами проведення референдуму на федеральному рівні. На нижньому рівні системи знаходиться державне пенсійне страхування, яке поширюється на все населення, що проживає або працює на території країни. Основною метою даного рівня є фінансування прожиткового мінімуму (правило допустимої мінімальності). У такий спосіб забезпечується страхування старості, страхування осіб, які втратили годувальника та інвалідності. Право отримання виплат в рамках першого рівня пенсійної системи з'являється після здійснення регулярних відрахувань до пенсійного фонду протягом як мінімум року. Усі працюючі та безробітні особи зобов'язані робити відрахування, починаючи з 20 років. Мінімальна сума щомісячних виплат по досягненні пенсійного віку, в разі регулярних відрахувань протягом повного терміну (44 роки для жінок, 45 для чоловіків), складає на даний момент 1160 швейцарських франків (шв. фр.). Максимальна сума – 2320 шв. фр., що перевищує в два рази мінімальну пенсію, а не в десять, як в Україні (дані показники змінюються щороку і фіксуються спеціальною постановою федерального уряду країни).

Середній рівень пенсійної системи – це додатковий режим, що забезпечує виплати пенсій особам, які сплачували внески із заробітної плати до пенсійного фонду у разі досягнення зарплати певного законодавчо встановленого рівня (правило рівневої структурованості). Вони є обов'язковими для більшості працюючого населення, тому що заробітна плата перевищує встановлений рівень (від 24 360 до 83 250 шв. фр.). Підприємці проводять виплати у добровільному порядку. Основна мета – підтримання пенсіонерам того рівня життя, що існував до виходу на пенсію. Особа, заробітна плата якої складає 23 000 шв. фр. не зобов'язана здійснювати відрахування до даного рівня пенсійної системи, а та, що отримує 90

000 – платить лише з суми 83 520 шв. фр. Різняця 90 000 та 83 520 шв. фр. не покривається другим рівнем. По досягненні пенсійного віку з накопиченого капіталу виплачується щомісячна пенсія. Для підрахунку виплат використовується так званий коефіцієнт конвертації (*taux de conversion; Umwandlungssatz*). У 2014 році коефіцієнт складає 6,8% (до цього року ставка доходу розрізнялась за статтю, для чоловіків – 6,9%, для жінок – 6,85%). Наприклад, якщо пенсійний капітал особи, що виходить на пенсію, становить 100 000 шв. фр., вона буде щорічно отримувати 6,8% від 100 000 шв. фр., відповідно, щомісячні виплати складуть 567 шв. фр. У 2010 році в ході референдуму швейцарці поки що відкинули пропозицію про поступове зниження коефіцієнта конвертування до 6,4% до 2016 року, але тенденція до зниження має місце.

Щодо виплат в рамках другого рівня пенсійної системи, необхідно підкреслити, що людина, яка залишає Швейцарію, має право отримати весь накопичений пенсійний капітал (правило обов'язкової зворотності). Право забрати свій пенсійний капітал також надається особам, що відкривають свій бізнес. Крім того, до досягнення пенсійного віку частина пенсійного капіталу другого рівня може використовуватися для придбання основного житла.

Найвищий рівень складається з індивідуальних пенсійних схем. Даний рівень пенсійної системи не є обов'язковим. Подібні пенсійні відрахування доступні працюючому населенню (як найманим працівникам, так і підприємцям) і абсолютно добровільні (правило адресної добровільності). Держава стимулює індивідуальні пенсійні накопичення шляхом надання податкових пільг (суми, перераховані на такі рахунки, вираховуються з оподатковуваної бази). На відкритий банківський рахунок перераховують певний відсоток заробітної плати. Кошти можуть інвестуватися банками в різні ринкові інструменти (акції, облігації). Капітал на даних пенсійних рахунках заблоковано до досягнення пенсійного віку (правило блокування у часі).

Пенсійний вік в Швейцарії – 65 років для чоловіків і 64 роки для жінок. При цьому варто відзначити, що в законі 1948 року пенсійний вік був однаковий для всіх – 65 років. Потім він був знижений для жінок до 62 років. У 1994 році вік було піднято прогресивно до 64 років. Це означає, що жінки, які народилися до 1938 року включно, виходять на пенсію в 62 роки. Жінки, які народилися в період з 1939 по 1941 рр., виходять на пенсію по досягненні 63 років, а всі, хто народився після 1942 року, стають пенсіонерами в 64 роки. В останні роки деякими політичними партіями

ведеться багато розмов про необхідність підняття пенсійного віку до 67 років. Цілком можливо, що проект відповідної зміни в законодавстві буде в найближчому майбутньому винесений на референдум (правило суспільного визнання).

Аналізуючи функціонування пенсійної системи економічно розвиненої європейської держави, можна зробити висновки, що зниження пенсійного віку є необхідною і економічно обґрунтованою мірою в умовах сучасної демографічної та економічної ситуації [11]. Потрібно також зменшити розрив між розмірами мінімальної та максимальної пенсій із солідарної системи, усунути диспропорції у розмірах пенсій, призначених у різні роки [12, с. 13]. Успішне функціонування накопичувальної системи можливе у разі збільшення доходів населення, при цьому зменшення відсотку доходу, що виплачується з накопичувальної частини пенсійної системи, як бачимо, – неминуче та об'єктивне явище. Досвід Швейцарії можливо буде використати для активізації діяльності економічних суб'єктів нашої країни, а саме: отримання пенсійного капіталу достроково для відкриття свого бізнесу, для придбання основного житла тощо, але теперішні покоління працюючих повинні бути впевнені в незмінності та чіткості функціонування закону.

**Висновки і пропозиції.** Визначаючи стратегічні напрями пенсійного реформування з урахуванням гостроти наявних проблем діючої пенсійної системи, доцільно було б звернути увагу на таке. Україна у міру старіння населення відчуває посилення демографічного, економічного (відповідно, і податкового) навантаження на працездатний контингент. Вищезазначене вимагає вже зараз синхронізованого відтворення робочої сили, продовження реформування систем соціального захисту, охорони здоров'я та інших. Підвищення пенсійного віку для сучасної молоді в майбутньому стане дієвою, хоча і досить непопулярною мірою. Для підвищення ефективності пенсійного реформування можуть використовуватися наступні правила: допустимої мінімальності, рівневої структурованості, обов'язкової зворотності, адресної добровільності, блокування у часі, суспільного визнання.

Успішне реформування пенсійної системи вимагає створення економічних передумов, а саме: зростання виробництва, спрощення ведення бізнесу і, як наслідок, нарощення фінансових можливостей пенсійної системи, детінізації заробітної плати, зменшення податкового тягаря, підвищення рівня доходів населення, що дозволить розвивати другий і третій рівні системи пенсійного страхування.

### Список літератури:

1. Тэтчер М. Искусство управления государством: Стратегии для меняющегося мира / М. Тэтчер ; пер. с англ. – 3-е изд. – М. : Альпина Пабlisher, 2012. – 504 с.
2. Национальный отчет о выполнении региональной стратегии реализации мадридского международного плана действий по проблемам старения в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/pau/age/country\\_rpts/UKR\\_report.pdf](http://www.unecsc.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/UKR_report.pdf).
3. Пенсійна реформа працює: пенсіонерів поменшало [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ubr.ua/uk/ukraine-and-world/events/pensina-reforma-pracu-pensonerv-pomenshalo-126016>.
4. Присакар Т. Про необхідність запровадження пенсійної реформи в Україні мовою аргументів [Електронний ресурс] / Т. Присакар. – Офіційний сайт ПФУ. – Режим доступу : <http://pfu.cv.ua/news1614.php>.
5. Niall Ferguson and J. Kotlikoff, «The Degeneration of EMU», *Foreign Affairs*, March-April 2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.foreignaffairs.com/articles/55855/niall-ferguson-and-laurence-j-kotlikoff/the-degeneration-of-emu>.
6. Уряд запропонував реформу єдиного соціального внеску [Електронний ресурс] / Урядовий портал, 2014. – Режим доступу : [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=247504926&cat\\_id=244276429](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=247504926&cat_id=244276429).
7. Ткаченко Л.Г. Влияние демографических изменений на пенсионную систему Украины / Л. Г. Ткаченко // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 1(21). – С. 97.

8. Россия и глобальные вызовы интеграции [Электронный ресурс] / Гайдаровский форум. – Часть 4. – Режим доступа : <https://www.youtube.com/watch?v=B2Wv46iqZwA>.
9. Офіційний сайт Евростату. – Режим доступа : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.
10. Лакутин С. Пенсионная система Швейцарии [Электронный ресурс] / С. Лакутин. – Наша газета, 2012. – Режим доступа : <http://www.nashagazeta.ch/news/13842>.
11. Україна: через десять років після Мадриду (стан реалізації Мадридського міжнародного плану дій з питань старіння в Україні у 2007-2012 рр.) / Заг. ред. Крентовська О.П., Вороненко О.Ю. / Мінсоцполітики, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Фонд ООН в галузі народонаселення. – К., 2012. – 130 с.
12. Ткаченко Л. Динаміка та диференціація розмірів пенсій / Л. Ткаченко // Вісник Пенсійного фонду України. – 2011. – № 4. – С. 12-13.

**Поخیлько С. В.**

Сумський державний університет

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ НА ПУТИ УКРАИНЫ К ЕВРОИНТЕГРАЦИИ

### Резюме

Анализируется состояние функционирования и реформирования пенсионной системы в Украине. Определены проблемы по направлениям реформирования. Предлагаются пути их решения с учетом накопленного международного опыта.

**Ключевые слова:** пенсионная реформа, накопительная система, детенизация заработной платы, налоговая нагрузка, единый социальный взнос.

**Pokhylko S. V.**

Sumy State University

## PROBLEMS AND PROSPECTS FOR PENSION REFORM IN UKRAINE'S PATH TO EUROPEAN INTEGRATION

### Summary

Condition of operation and reformation of pension reform in Ukraine is analyzed. Problems in areas of reformation are defined. Ways of their solution are suggested, considering accumulated international experience.

**Key words:** pension reform, storage system, unshadowing of wages, tax burden, unified social tax.

---

УДК 336.1

**Сидорчук А. А.**

Тернопільський національний економічний університет

## СУТЬ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

Досліджено теоретичні питання формування фінансових ресурсів державного соціального страхування. Запропоновано інструменти формування та методи використання фінансових ресурсів державного соціального страхування. Окреслено склад та структуру фінансових ресурсів державного соціального страхування.

**Ключові слова:** фінансові ресурси, державне соціальне страхування, інструменти, методи, класифікація.

**Постановка проблеми.** Посилення уваги до проблем соціального страхування в Україні обумовлено активним його використанням, як елементу соціального захисту населення, а також зміною концептуальних підходів до сутності фінансових ресурсів державного соціального страхування. Розгляд цього явища в сучасних умовах визначається світовими тенденціями до збільшення обсягів державних фінансів, зміною співвідношення між бюджетними коштами та коштами державних цільових фондів на користь перших у забезпеченні зростаючих соціальних потреб населення. Набуваючи все більшої ваги, ці аспекти визначатимуть характер політики держав у сфері соціального страхування, наповнюючи його не формальним, а реальним фінансовим змістом.

Такі трансформації ведуть до виникнення перерозподільних відносин у державних фінансах,

коли значні кошти на потреби соціального страхування спрямовуються з державного бюджету, що видозмінює суть та погіршує фінансовий стан державних соціальних фондів. З огляду на це, одним з актуальних питань на сучасному етапі, є підвищення стійкості фінансових ресурсів державного соціального страхування, формування яких має базуватись переважно на власних джерелах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика державних фінансів загалом і фінансових ресурсів соціального страхування населення зокрема, привертає увагу багатьох вчених. Вагомий внесок у формування теоретичних засад соціального страхування зробили такі зарубіжні науковці, як У. Беверідж, О. фон Бісмарк, Р. Ноузік, Дж. Ролз й ін. Серед українських дослідників варто назвати В. Л. Андрущенко, О. Д. Василика, А. М. Гриненка, О. Є. Губаря, О. П. Кири-