

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА І ПРОЦЕСУ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

_____ Вишневецька С.В.

«__» _____ 2020 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА
ЗА ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ
«Правознавство»

Тема: «Пенсійна система в Україні: переваги та недоліки»

Виконавець: Заїка Владислав Павлович

Керівник: к.ю.н., доцент Грабовська Ганна Миронівна

Київ-2020

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Юридичний факультет

Кафедра цивільного права і процесу

Освітньо-професійної програми «Правознавство»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

С.В. Вишневецька

«__» _____ 2020 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання дипломної роботи

Заїки Владислава Павловича

1. Тема роботи «Пенсійна система в Україні: переваги та недоліки» затверджена наказом ректора від «20» грудня 2019 р. № 2871/ст.

2. Термін виконання роботи: з 14 жовтня 2019 р. по 29 грудня 2019 р., та з 20 січня 2020 року по 09 лютого 2020 року

3. Вихідні дані роботи: монографічна наукова література, нормативно-правові акти.

4. Зміст пояснювальної записки:

- Поняття та ознаки пенсійної системи України
- Значення пенсійної системи в Україні
- Види пенсійної системи
- Правове забезпечення правової системи України у сфері пенсійного забезпечення
- Напрями реформування пенсійної системи України
- Шляхи удосконалення пенсійної реформи в сучасній Україні

5. Календарний план-графік

| № пор | Завдання | Термін виконання | Відмітка про виконання |
|-------|-------------------------------|------------------|------------------------|
| 1 | Вибрати тему дипломної роботи | до 01.10.2019 | виконано |

| | | | |
|---|---|---------------|----------|
| 2 | Затвердити тему і план роботи у наукового керівника | до 15.10.2019 | виконано |
| 3 | Визначити статистичну, інформаційну базу дослідження скласти бібліографію | до 26.10.2019 | виконано |
| 4 | Оформити і обговорити з науковим керівником перший розділ роботи | до 30.11.2019 | виконано |
| 5 | Оформити і обговорити з науковим керівником другий розділ роботи | до 11.12.2019 | виконано |
| 6 | Оформити і обговорити з науковим керівником третій розділ роботи | до 21.12.2019 | виконано |
| 7 | Доопрацювати роботу, оформити її кінцевий варіант | до 26.01.2020 | виконано |
| 8 | Отримати відгук керівника та рецензію | до 29.01.2020 | виконано |
| 9 | Підготувати доповідь на захист | до 01.02.2020 | виконано |

6. Консультанти з окремих розділів

| Розділ | Консультант (посада, П.І.Б.) | Дата, підпис | |
|---|---------------------------------|----------------|------------------|
| | | Завдання видав | Завдання прийняв |
| Консультанти з окремих розділів не залучались | | | |

7. Дата видачі завдання: 15.10.2019 р.

Керівник дипломної роботи _____ к.ю.н., доцент Грабовська Ганна Миронівна
(підпис)

Завдання прийняв до виконання _____ Заїка Владислав Павлович
(підпис)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «**Пенсійна система в Україні: переваги та недоліки**»: 96с., 77 бібліографічних посилань використаних джерел.

Метою дипломної роботи є дослідити правову природу пенсійної системи в сучасному світлі законодавства України та переваги і недоліки пенсійного реформування.

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

Предметом дослідження є пенсійна система в Україні, її переваги та недоліки.

Методологічну основу дослідження становлять такі методи як: порівняльно-правовий, історико-правовий, системно-структурний методи, а також метод аналізу чинного законодавства тощо.

Наукова новизна дипломної роботи 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 пенсійного забезпечення України.

Практична цінність дипломної роботи полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дипломній роботі, можуть бути використані у науково-дослідницькій діяльності для подальшої розробки теоретичних вирішень проблем юридичного регулювання пенсійної системи.

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП | 6 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ | 10 |
| 1.1 Поняття та ознаки пенсійної системи України..... | 10 |
| 1.2 Значення пенсійної системи в Україні | 18 |
| РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ | 36 |
| 2.1 Види пенсійної системи | 36 |
| 2.2 Правове забезпечення правової системи України у сфері пенсійного забезпечення | 61 |
| РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ | 66 |
| 3.1 Напрями реформування пенсійної системи України..... | 66 |
| 3.2 Шляхи удосконалення пенсійної реформи в сучасній Україні | 72 |
| ВИСНОВОК | 82 |
| СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 87 |
| ДОДАТКИ | 96 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. Традиційно в наукових колах поняття «пенсійна система» розглядають як сукупність правових, економічних, організаційних інститутів і норм, які мають на меті за певних умов матеріально забезпечувати громадян (зазвичай літніх), виплачуючи їм пенсію. Але не розібравшись, що таке пенсія не можна характеризувати пенсійну систему в сучасному вигляді, термін «пенсія» означає «платіж». В сучасному світі, цей термін найбільш узагальнено розглядають, як грошове забезпечення за вислугу років, з непрацездатності, з інвалідності.

Наукове дослідження самого поняття «пенсії», слід проводити з урахуванням становлення та розвитку системи пенсійного забезпечення, яка мала місце ще за минулих часів і яку більшою мірою було успадковано українською державою, її концепція спрямовувалась на створення єдиної системи матеріального забезпечення громадян.

Як показують роки незалежності, те, що стало з пенсійною системою, не йде на користь громадянам.

Пенсійна система України потребує нагального реформування. Стійкість фінансів пенсійної системи досягла критично низького рівня і вимагає внесення суттєвих змін до її структури. Велика кількість пенсіонерів призводить до високого рівня пенсійних видатків, незважаючи на невеликий розмір пенсій. Демографічні тенденції створюватимуть все сильніший тиск на пенсійну систему і державні фінанси. Подальше скорочення рівня пенсійних виплат не може бути реальною альтернативою, так як це призведе до збільшення бідності серед громадян літнього віку.

Тому реформи повинні бути спрямовані на зменшення притоку нових пенсіонерів і збільшення числа платників пенсійних внесків.

Підвищення пенсійного віку і збільшення необхідного трудового стажу, які є дуже низьким за міжнародними стандартами, разом з подальшим

скороченням можливих варіантів дострокового виходу на пенсію будуть сприяти скороченню фінансових негод пенсійної системи в майбутньому.

Сьогоднішній стан пенсійної системи можна вважати кризовим: пенсія не забезпечує 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. 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.

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 правову природу пенсійної системи в сучасному світлі законодавства України та переваги і недоліки пенсійного реформування.

Досягнення цієї мети вимагає вирішення ряду завдань, зокрема:

- визначення теоретичних аспектів пенсійної системи України;
- визначення понять та ознак пенсійної системи України;

- обґрунтування значення пенсійної системи в Україні в наших реаліях;
- 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.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення наступних завдань: узагальнити основні етапи реформування пенсійної системи України; обґрунтувати доцільність і напрями подальшого реформування вітчизняної системи пенсійного забезпечення; провести аналіз ефективності показників системи пенсійного забезпечення України; оцінити збалансованість бюджету Пенсійного фонду України; удосконалити економіко-математичну модель реформування пенсійного забезпечення в Україні.

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 пенсійного забезпечення України.

Практичне значення 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 юридичного регулювання пенсійної системи.

Публікації. Наукова стаття на тему «Накопичувальна пенсійна система як складова недержавного пенсійного фонду», Науковий журнал «Молодий вчений», № 1 (77) січень 2020 рік.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

1.1 Поняття та ознаки пенсійної системи України

Традиційно поняття «пенсійна система» розглядають як сукупність правових, економічних, організаційних інститутів і норм, які мають на меті за певних умов матеріально забезпечувати громадян (зазвичай літніх), виплачуючи їм пенсію.

Зокрема, як зазначає вчений С.М. Приліпко, термін «система пенсійного забезпечення» найчастіше використовується в минулому, замість нього почали застосовувати термін «пенсійна система» як у законодавчих актах, так і в науковому середовищі.

Дослідження думки науковця Приліпко С.М. про пенсійну систему, приводить до висновку, що певне використання свіжої термінології не буває випадковим, вона пов'язана з поетапним створенням змішаної трирівневої пенсійної системи, яка має стати основною частиною соціального захисту громадян похилого віку [1, с. 171].

Лібанова Е.М. дає таке визначення: «Система пенсійного забезпечення залишається соціально несправедливою – як за професійним направленням, так і за гендерною ознакою. В Україні традиційно зарплата працівників бюджетної сфери не перевищує 70% від зарплати працівників промисловості.

У результаті пенсії похилих вчителів, лікарів, працівників культури зі стажем більше 40 років ледве перевищують мінімальні. У той же час деякі громадяни похилого віку та ті, у кого є виняткові заслуги перед Україною, отримують пенсійне забезпечення у кілька тисяч гривень. Найменшими пенсіями, залишаються пенсії у жінок [2, с. 5].

В сучасном вигляді термін пенсія це – (від лат. Pens – платіж) грошове забезпечення, регулярні грошові виплати, що надаються громадянам при

досягненні певного віку, у зв'язку з інвалідністю, при втраті годувальника та в інших передбачених законом випадках [3, с. 255].

Виплата пенсій здійснюється за рахунок Пенсійного та страхового фондів, що утворюються в якості позабюджетних державних фондів і страхових, приватних пенсійних фондів підприємств [3, с. 255].

Наукове дослідження самого поняття «пенсії» слід проводити з урахуванням становлення та розвитку системи пенсійного забезпечення, яка мала місце ще за минулих часів і яку більшою мірою було успадковано українською державою, її концепція спрямовувалась на створення єдиної системи матеріального забезпечення громадян .

В історично-правовому контексті пенсіями вважалися щомісячні виплати матеріального характеру за рахунок коштів держави, які акумулювалися у значущих фондах громадського споживання та надавалися за певний строк вислуги, з інвалідності, у разі старості, втрати годувальника, що зумовлюються строком суспільно корисної діяльності, в розмірах, які залежать від минулого заробітку працівника [4, с. 116].

Є.І. Астрахан визначав пенсію як «періодичні нарахування на особистий рахунок, які проводяться за рахунок коштів соціального страхування з метою матеріального забезпечення громадянина або його сім'ї у зв'язку із завершенням певного строку його трудової діяльності або у зв'язку з кінцевим чи тривалим вибуттям його з числа повноцінних працівників» [5, 364].

При цьому у своїй праці вчений наводить характерні ознаки «пенсій:

- виплата їх за рахунок спеціалізованого джерела;
- виплата здійснюється періодично (щомісячно);
- пенсії встановлюються з урахуванням трудового стажу громадян та соціальних факторів;
- призначаються за умов, указаних у законі (досягнення передбаченого віку, настання інвалідності, втрата годувальника, наявність певного трудового стажу тощо);

- виплата пенсій гарантується державою;
- як правило, вони нараховуються відповідно до заробітної плати або іншого доходу;
- пенсії є основним джерелом для існування непрацездатних пенсіонерів» [5, с.365].

Відомий учений В.С. Андреев визначив пенсію як щомісячну виплату з фондів для інвалідів та інших непрацездатних, що призначається в розмірах, співвіднесених з минулим заробітком, особам, котрі впродовж встановленого терміну займалися суспільно корисною діяльністю й досягли певного віку [6, с. 31].

Деяко іншу, хоча й подібну до позиції В.С. Андреева, точку зору обстоював С.А. Іванов, на думку якого суб'єктами отримання пенсії, крім «непрацездатних», були й «похилі» громадяни [6, с. 74].

Зокрема, вчений визначає пенсію як грошову виплату, призначувану відповідно до встановлених державою правил похилим і непрацездатним громадянам з огляду на визнану суспільством існуючу необхідність надавати таким громадянам утримання чи допомогу за рахунок коштів, з фондів створених для цих цілей державою [6, с. 74].

З іншого боку, В. М. Толкунова дає таке поняття «пенсії», як матеріальне забезпечення похилих громадян, з непрацездатності та у разі втрати годувальника, а також за вислугу років у вигляді систематичних грошових виплат [7, с. 339].

Правовий аналіз позицій вчених дає змогу вказати, що виділення такої характерної риси пенсій, як їх безеквівалентність у праві соціального забезпечення, є суперечливим та обурюючим.

Тому, слушною є думка М.Д. Бойка стосовно матеріального та безваріативного характеру лише: «соціальних пенсій, оскільки в солідарній системі пенсійного забезпечення пенсії трудового характеру пов'язані з трудовою діяльністю пенсіонера у минулому та залежать (окрім пенсій з інвалідності та у зв'язку із втратою годувальника, пов'язаних з трудовим

каліцтвом або професійним захворюванням) від робочого стажу, тобто протягом якого часу сплачувалися внески до Пенсійного фонду, та їх розміру, в системі накопичувального пенсійного забезпечення пенсія надається за наявності відповідної суми на особистому накопичувальному пенсійному рахунку літньої людини та залежно від її розміру, а в системі недержавного пенсійного страхування – залежно від добровільних пенсійних внесків до недержавного пенсійного фонду» [8, с. 142].

Науковий погляд на поняття пенсії дає змогу визначити його комплексний характер, що відображає характерні риси «пенсії» у старості, з інвалідності та в разі втрати годувальника, а також за вислугу років. Інтерес до пенсійної системи стався у часи з переходом до ринкових відносин, що було пов'язано з появою нових понять у праві соціального забезпечення [9, с. 10].

У юридично-наковій літературі приходять до такої думки, що аби найповніше визначити спільні ознаки «пенсій, які притаманні для будь-якого виду, треба дивитися на них з такої точки зору:

- державний і правовий характер;
- періодичність виплат;
- здійснення виплат з Пенсійного фонду;
- облік соціальних факторів та трудового вкладу громадян;
- співмірність суми пенсії і заробітної плати;
- характеристика суб'єктного складу отримувачів пенсії;
- періодичність виплати пенсій тощо» [10, с. 160].

Враховуючи детальний розгляд видів пенсій, можна стверджувати, що за допомогою виплат пенсій виконується найважливіше завдання держави — здійснення соціального захисту громадян.

Значення «пенсії» у науково-юридичній літературі розглядається вченими крізь призму диференційованого підходу до розуміння цієї правової категорії. Ю.В. Князькова дивиться на значення «пенсії у контексті виділення таких її різновидів як :

- пенсії з державного пенсійного забезпечення;
- пенсії з державного пенсійного страхування;
- державні соціальні пенсії» [11, с. 180].

Як теоретико-правові критерії «диференціації» дослідниця прибігає до таких «чинників:

- джерела фінансування (пенсії з державного пенсійного страхування виплачуються з пенсійного фонду, пенсії двох інших видів — з рахунку державного бюджету);
- категорії осіб, які забезпечуються (пенсії за рахунок державного пенсійного забезпечення надаються окремим громадянам у зв'язку з певним строком військової або державної служби, служби в правоохоронних органах, а також тим, хто постраждав внаслідок шкідливих радіаційних впливів);
- соціальні пенсії (соціальні виплати, що надаються громадянам, котрі не мають права на пенсійне забезпечення першого або другого виду);
- умови призначення (наявність страхового стажу або певного строку служби);
- розмір пенсії (він може залежати від минулого заробітку або від прожиткового мінімуму пенсіонера)» [12, с. 78].

Л.М. Князькова, розглядаючи питання щодо сутності «пенсій», виділяє такі самі види пенсій та дає свої визначення кожного виду.

До прикладу «пенсію» за державним забезпеченням дослідниця розглядає як щомісячну грошову виплату з державного бюджету, призначувану окремим категоріям осіб у зв'язку з визначеним терміном передбаченої законом служби «праці» у розмірі, порівняному з колишнім заробітком (грошовим забезпеченням) [13, с. 182]. Пенсія за державним соціальним страхуванням – це щомісячна грошова виплата з бюджету Пенсійного фонду, призначувана громадянам, які мають страховий стаж визначеної тривалості в розмірі, порівняному з колишнім заробітком [13, с. 183].

«Соціальна пенсія» – це щомісячна виплата матеріальної допомоги непрацездатним громадянам, у яких відсутній страховий стаж. Метою даного Пенсійного забезпечення є матеріальна допомога особам, у яких немає інших джерел доходів. [14, с. 242].

Українським законодавством встановлено кілька варіантів соціальної пенсії, які розрізняються підставами для її нарахування:

- за станом здоров'я: інвалідам з дитинства, дітям-інвалідам, інвалідам всіх груп, без єдиного дня трудового стажу;
- по втраті годувальника: неповнолітнім особам і студентам денного відділення вишу до досягнення 23-річного віку, які залишилися без одного / обох батьків;
- по старості: жінкам і чоловікам, які не мають достатньо трудового стажу або пенсійних балів для оформлення страхової пенсії (при неофіційному працевлаштуванні або з інших причин).

Такий підхід є дуже необхідним у контексті становлення в країні не лише державного пенсійного забезпечення, але й страхування. Подібну позицію висловлюють і інші Українські вчені. Зокрема, науковці також розглядають страхові та державні пенсії і дають їм певну оцінку [14, с. 321].

Що до їх думки до значення «пенсії» – це щомісячна довгострокова виплата, яка призначається та виплачується громадянину у випадку настання інвалідності, пенсійного віку, втрати годувальника або вислуги років за рахунок коштів Пенсійного фонду України чи бюджетів інших рівнів та є основним джерелом доходу особи. При цьому науковці дають детальну характеристику різновидів пенсії.

Головною ідеєю, метою пенсійної реформи є відновлення та встановлення на постійне місце, справедливості при визначенні пенсійних виплат – і сьогодні, і на майбутнє [15].

Основна ідея – проста: якщо людина чесно робила на благо країни все життя, вона має гарантовано отримувати гідну пенсію [15].

У той же час Уряд переживає за вдосконалення пенсійної системи України. Зокрема, продовжується праця над поширенням накопичувальної системи пенсійного страхування та розвитком добровільної системи недержавного пенсійного забезпечення.

Окрім цього, більшою часткою пенсійної реформи перебуває впровадження європейських стандартів щодо функціонування органів Пенсійного фонду України. Використання та розроблення сучасних інформаційних і управлінських технологій, єдиних стандартів якості обслуговування громадян мають зробити надання послуг громадянам зручним і ефективним [15].

Слід зробити акцент на тому, що значення пенсії та пенсійних виплат у праві соціального забезпечення є не тотожним, хоча їх природа виходить зі здійснення соціального захисту громадян. Від так характерні ознаки пенсії у праві соціального забезпечення дають змогу слідкувати за виплатами та відсіювати їх від інших виплат.

Серед особливостей поняття «пенсія», які відрізняють її від «виплат», можна «виокремити:

- гарантія держави щодо виплат за наявності відповідних обставин;
- детальне регулювання в централізованому порядку умов і рівня забезпечення щодо колишнього заробітку мінімального і максимального розмірів;
- джерелом фінансування є Пенсійний фонд України (окрім деяких винятків), сформований за рахунок страхових внесків усіх працюючих громадян, а також підприємств, установ, організацій;
- непрацездатність суб'єктів (де-факто або де-юре);
- надання забезпечення залежно від трудової діяльності (за винятком соціальних пенсій)» [16].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» надав визначення поняттю «пенсія» [16].

Так, щодо норм зазначеного закону, «пенсія» – є щомісячною пенсійною виплатою у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку повинна отримувати застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого Законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом, або яку отримують члени її сім'ї у випадках, визначених Законом [16].

Отже, можна визначити основні ознаки пенсії за Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [16]:

- це грошова виплата, яка виплачується кожного місяця протягом строку на який вона призначена;
- є довготривалою виплатою. Пенсія виплачується протягом терміну на який вона призначена: «пенсія за віком» – довічно, пенсія у зв'язку з втратою годувальника, «пенсія по інвалідності» – на період встановлення інвалідності; наприклад, дітям померлого годувальника до досягнення 18 річного віку, а тим, що навчаються у вищому навчальному закладі – до закінчення навчання, але не більше, ніж до досягнення 23 років;
- ця виплата саме в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, так як до виплат накопичувальної системи належить довічна пенсія та одноразова виплата;
- персональна виплата. Пенсія призначається конкретній особі на підставі наявного страхового стажу та розміру заробітної плати, яку вона отримувала;
- «пенсія» – це державна виплата, адже призначається і виплачується державним органом (територіальним органом Пенсійного фонду) з внесків громадян або з Державного бюджету України.

Ознаки пенсій за: «науковцями перших років незалежної України:

- виплата їх за рахунок спеціалізованого джерела;
- виплата здійснюється періодично (щомісячно);
- пенсії встановлюються з урахуванням трудового стажу громадян та соціальних факторів;

- призначаються за умов, указаних у законі (досягнення передбаченого віку, настання інвалідності, втрата годувальника, наявність певного трудового стажу тощо);
- виплата пенсій гарантується державою;
- як правило, вони нараховуються відповідно до заробітної плати або іншого доходу;
- пенсії є основним джерелом для існування непрацездатних пенсіонерів» [17, с. 104].

1.2 Значення пенсійної системи в Україні

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пояснив значення такого слова як «пенсія» [18]. Так, відповідно до норм зазначеного закону, пенсійне забезпечення в Україні – сукупність діючих правових, економічних та організаційних інститутів і норм, що мають на меті надання громадянам матеріальної підтримки у вигляді пенсії, визначених цим Законом України.

У науково-юридичній літературі досить добре розглянуто питання пенсійного забезпечення, а зокрема, поняття «пенсії» та її суттєві ознаки.

Отже, «пенсія це:

- щомісячні виплати, які проводяться за рахунок коштів соціального забезпечення з метою матеріального забезпечення робітника, службовця чи його сім'ї у зв'язку з завершенням повного робочого циклу його трудової діяльності або у зв'язку з остаточним чи тривалим вибуттям його з числа повноцінних працівників;
- грошове забезпечення громадян у старості, по інвалідності та в разі втрати годувальника, а також за вислугу років у вигляді систематичних виплат;
- регулярна (постійна) грошова виплата соціально-матеріального призначення, що провадиться особам похилого віку, інвалідам та іншим

- категоріям громадян та їх сім'ям у випадках, передбачених законом із фондів споживання у зв'язку з їх чи громадянина, на утриманні якого вони знаходяться, минулою трудовою або суспільно корисною діяльністю, яка припинена або замінена більш легкою діяльністю з передбаченої законом поважної причини; виплата, розмір котрої співвідноситься, як правило, з минулим заробітком. Ця виплата слугує для непрацюючих пенсіонерів основним джерелом засобів до існування;
- щомісячні грошові виплати громадянам за рахунок держави для їх грошового забезпечення в старості, в разі інвалідності, втрати годувальника, а також за вислугу років;
 - регулярні виплати з фондів для непрацездатних, що призначаються в розмірах, однакових з минулим заробітком, особам, які впродовж установленого строку займалися суспільно корисною діяльністю й досягли певного віку;
 - грошова виплата, що проводиться державою у зв'язку з настанням певної обставини у житті людини, досягнення певного віку, інвалідності, смерті годувальника;
 - державно грошова виплата, яка провадиться з Пенсійного фонду з метою грошового забезпечення непрацездатних громадян у зв'язку з їх минулою трудовою чи іншою суспільно корисною діяльністю у розмірах, як правило, схожих з минулим заробітком пенсіонера;
 - щомісячні грошові виплати, що надаються громадянам при настанні інвалідності, в разі втрати годувальника, досягненні певного віку, а також у зв'язку з тривалою професійною діяльністю» [18].

Як відомо, чинне законодавство до «трудових пенсій відносить наступні:

- з інвалідності;
- згідно відповідного віку громадянина;
- у разі втрати годувальника;
- по вислuzі років» [18].

Для них характерні такі: «риси:

- «пенсія» – це платіж, що провадиться державою у матеріальному вираженні.
- вказані платежі здійснюються постійно, тобто періодично у встановлені законом строки. Законодавство на сьогодні передбачає щомісячну виплату пенсій;
- кошти на виплату пенсій виділяються із спеціально створених для цього страхових фондів, державного бюджету;
- розмір пенсії залежить від трудового стажу, заробітку, умов праці. При проведенні пенсійної реформи розмір пенсії залежатиме від тривалості страхового стажу і величини заробітку, з якого сплачуються внески;
- пенсія надається лише тоді, коли настає передбачений законом страховий випадок (досягнення певного віку, інвалідність, смерть годувальника);
- участь громадян в створенні страхових фондів, з яких виплачується пенсія;
- громадяни, які мають право на пенсію, точно окреслені в законі і цей перелік розширеному тлумаченню не підлягає. До нього належать непрацездатні громадяни, а також іноземці та особи без громадянства, котрі на законних підставах проживають на території України. Умови, при яких виникає суб'єктивне право на відповідний шлях, відповідно до якого надання матеріального забезпечення, може замінити основні джерела засобів до існування» [19, с. 254];
- порядок призначення та виплати пенсій регламентується нормативними актами найвищої юридичної сили [20].

Характеристика поняття трудова пенсія повинно врахувати й ті зміни, що відбуваються сьогодні у пенсійному законодавстві [21, с. 244]. Таким чином, трудова пенсія – це залежно від тривалості трудового чи страхового стажу роботи і величини заробітку, з якого сплачуються страхові внески, щомісячна

грошова виплата особі із спеціально створених для цього державою фондів за умов і в порядку, передбачених законодавством [21, с. 245].

У зв'язку з розмежуванням джерел фінансування розрахунків різних видів соціального забезпечення, планується пенсії за вислугу років трансформувати у позачергові пенсії, та, за своєю суттю, вони належатимуть до трудових.

Пенсійна система є складною, адаптивно-відкритою системою, що постійно розвивається, вдосконалюється, взаємодіє із зовнішнім середовищем та має два принципових «завдання[22]:

- перше, підтримання цілісності і стабільності всієї економічної системи шляхом матеріального забезпечення фізичних осіб на випадок досягнення встановленого законом віку, втрати годувальника, інвалідності;
- друге, пристосування до зовнішніх факторів суспільства, що динамічно розвивається, до виниклих внутрішніх проблем, властивих сучасній соціально-економічній інфраструктурі, яка функціонує» [22].

Перелічені вище соціально значущі завдання вирішуються за умови ефективно побудованої системи адміністрування, за допомогою гармонійної дії сукупності державних інститутів та інститутів громадянського суспільства, тобто з урахуванням принципу організаційної безперервності.

Розраховується по-різному, технологічне ж його формулювання просте й очевидне між усякими двома комплексами всесвіту, за достатнього дослідження встановлюються проміжні ланки, що вводять їх в один ланцюг інгресії [23, с. 345]. Виходить, що з зазначеного принципу впливає такий висновок: будь-яка система закономірно відображає властивості навколишнього середовища, зміни навколишнього середовища викликають зміну системи, і навпаки.

Пенсійна система України за своїм інституційним змістом є найскладнішим об'єктом державного управління за цілою низкою об'єктивних і суб'єктивних причин, серед яких потрібно визначити різноманіття видів та складність пенсійних виплат, а також тривалий період їх реалізації. Розвиток

пенсійної системи полягає у створенні ефективного механізму пенсійного забезпечення та формуванні оновленого інституту, який стабільно функціонує із соціально спрямованою персоналізацією і мотиваційною узгодженістю, відповідної нової якості суспільства, без руйнування існуючої системи [24].

Ріст пенсійної системи, що буде задовольняти та у перспективі випереджати суспільну потребу, можливий лише за умови здійснення повних заходів інституціонального, організаційного, правового, технологічного і ресурсного характеру. У цій роботі подано пріоритетні напрями розвитку пенсійної системи України в тріаді «держава – бізнес – громадянське суспільство» [24].

Пенсійна система України в сучасному вигляді діє з 2004 року та формально складається з трьох рівнів пенсійного забезпечення, але вона була започаткована ще з початку створення сучасної незалежної України у далекі 90-ті роки. Завбачується, що пенсійні виплати майбутнім пенсіонерам будуть формуватися з трьох незалежних джерел, що дозволить збалансувати пенсійну систему та підвищити рівень життя українців у похилому віці [24].

Перший рівень – *солідарна система (Пенсійний фонд України)*.

Порядок, при якому пенсії виплачуються за рахунок соціальних внесків найманих працівників, відомий як солідарна пенсійна система, за кілька поколінь став настільки звичним, що більшість людей, навіть експертів, не уявляють собі можливості від нього відмовитися.

Але, якщо розібратися, то така система не лише не природна, а зовсім навпаки, економічно злочинна й принципово нежиттєздатна в довгостроковій перспективі. І що швидше її замінити чимось іншим, то меншою буде шкода. А тут наша країна, хоч як не дивовижно, у дуже виграшному становищі, бо в нас солідарна система за фактом мертва, а ті засоби для подовження її життя, які застосовують розвинені країни, для нас смертельно небезпечні, — утім, їм теж доведеться рано чи пізно приймати важкі рішення. А коли караван обертається назад, кульгавий кінь опиняється першим [25].

Чи іншим: «після Грузії, де вона вмерла ще раніше. Що раніше й ретельніше ми підготуємося до похорону солідарної системи, то спокійніше вдасться скинути цей камінь з шиї нашої економіки. При цьому важливо, щоб жоден живий пенсіонер не постраждав. А про те, що зробити це реально (хоча й нелегко), свідчать історія питання й досвід кількох країн, у яких уже вийшло» [25].

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» перший рівень системи пенсійного забезпечення становить солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбаченому законом.

Цей рівень забезпечує базовий дохід людини після виходу на пенсію. Іноді солідарні системи називають: системами з виплатою пенсій з поточних надходжень «(pay-as-you-go)», оскільки внески нинішніх працівників спрямовують на виплату пенсій сьгоднішнім пенсіонерам. В більшості країн, така система називається розподільною [26].

Залежно від чисельності платників внесків і чисельності пенсіонерів існують системи таких видів:

- частково фондована (після виплати поточних пенсій залишаються кошти для інвестування);
- нефондована (сума отриманих внесків приблизно рівна сумі, яка потрібна для виплати пенсій);
- система з дефіцитом (загальна сума пенсій перевищує суму надходжень від сплати внесків. Цю різницю покриває державний бюджет).

Відрахування із заробітної плати у вигляді: «єдиного соціального внеску (ЄСВ), що складає понад 22%, які надходять до Пенсійного фонду України та відразу діляться та виплачуються нинішнім пенсіонерам. На сьогодні солідарна система не може забезпечити достойний рівень пенсії саме, через старіння населення України, а саме через постійне збільшення кількості пенсіонерів та

зменшення кількості працюючих людей. «Тих коштів, що надходять до пенсійного фонду не вистачає для покриття виплат пенсіонерам». На сьогоднішній день, Пенсійний фонд України має великий дефіцит – понад 131 млрд. грн., що складає 50% від свого бюджету. Для покриття дефіциту ПФУ кожного року з державного бюджету виділяються значні додаткові суми» [27].

Другий рівень – обов'язкова накопичувальна система.

Другий рівень пенсійної системи, який передбачає обов'язкові накопичувальні внески всіх працюючих громадян, з'явиться в Україні не раніше 2023 року.

Другий рівень – це один з пунктів програми Президента Володимира Зеленського. Але його запуск – це питання не найближчої перспективи. Поки над цим законопроектом працюють, але що точно можна сказати, що запуск другого рівня не може відбутися раніше 1 січня 2023 року. Такий орієнтир є на даний момент закладений в законопроект [28].

За словами науковця: «класична трирівнева пенсійна система складається із солідарної (Пенсійний фонд, який наповнюється за рахунок єдиного соцвнеску), обов'язкової накопичувальної (паралельно з ЄСВ працююче населення робить відрахування, як правило, в недержавні пенсійні фонди) і добровільної накопичувальної «ті ж НПФ, але тільки за бажанням окремих громадян» частин» [28].

Суть такої системи полягає в тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи повинна накопичуватись у Накопичувальному фонді і обліковуватись на пенсійних рахунках громадян, які сплачуватимуть такі внески. Ці кошти в свою чергу будуть інвестуватися в економіку України з метою отримання інвестиційного доходу.

В час постійного реформування та росту нашої держави, що відбуваються наразі, ця система є актуальною, тому реформа є нагальною та вимагає швидкого запровадження.

Коли ж накопичувальна система почне працювати, учасник накопичувальної системи може отримати довічну пенсію або одноразову виплату на додаток до пенсії у межах солідарної системи [29].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Пенсійне забезпечення є важливою складовою системи соціального захисту населення.

У юридичній літературі зазначена тема частково розглядалася у працях таких учених-юристів, як: Чугунов І.Я., Насібова О.В., Гудзь Ю.Ф., Реха К.Х., Ткаченко Н.М., Шумило М.М., Лібанова Е.М., Кукурудза О.М., Малиняк Б.С., Кириленко О.П., Петрушка О.В., Кравченко М.В.

Ткаченко Н.М. зазначає про накопичувальну систему пенсійного забезпечення, що: «Осучаснення пенсій — це відновлення справедливості відносно усіх тих, хто свою пенсію заробив, заробив право на гідне пенсійне забезпечення» [30].

У процесі реформування пенсійної системи більшість країн покладають наступні критерії її ефективності: надійність, фінансова стійкість, достатність, соціальна справедливість тощо. З приводу ефективності функціонування пенсійної системи України в умовах її реформування сучасні вчені мають «неоднозначне» ставлення.

Якщо говорити про інші проблеми пенсійного забезпечення, то на думку Кукурудзи О.М.: «В існуючому пенсійному забезпеченні принцип страхування реалізується не повною мірою і, по суті, має адміністративно-розподільчий характер та не забезпечує залежності розміру пенсій від розміру сплачених внесків» [31]. Також не забезпечується взаємозв'язок між трудовою діяльністю працівника і розміром його пенсії, відсутня зацікавленість працівника у формуванні пенсійного бюджету [31].

Такої ж думки, придержується Шумило М.М., він зазначав, що пенсійне законодавство тричі зазнало суттєвого реформування, але і до форми, і до змісту таких новозмін є низка застережень. Одним із головних недоліків попередніх пенсійних реформ була хибність вибору форми її проведення [32].

Іншими словами, «накопичувальна система» – це поєднання окремих елементів солідарної системи пенсійного забезпечення і системи недержавного пенсійного забезпечення. Сьогодні «накопичувальна система» передбачена пенсійним законодавством, але її впровадження відкладається через низку соціально-економічних, політичних питань[32].

Отже, другий рівень пенсійної системи повинен був стати ядром пенсійної реформи 2017 року. Тоді планувалося, що обов'язкові накопичувальні пенсії з'являться в Україні з 2019 року, але ситуація так і не зрушила з місця, у тому числі через народних обранців, які не змогли визначитися з єдиною концепцією реформи. Ще одна причина – закони, що розширюють повноваження Нацкомісії з нагляду за недержавними пенсійними фондами так і не були прийняті попереднім складом парламенту (Нова Рада вже почала надолжувати згаяне).

«Накопичувальна система» передбачає обов'язкову участь громадян віком від 18 до 35 років, а також добровільну участь для осіб старших 35 років. Кошти які накопичуватимуться на пенсійних рахунках громадян, будуть власністю цих громадян. Кожен громадянин зможе скористуватись ними, якщо досягненне пенсійного віку, чи у випадках передбачених українським законодавством, а раніше цього терміну, наприклад у випадку настання інвалідності, або переїзду за кордон, як постійного місця проживання [32].

Ставка внесків буде збільшуватись поступово на 1% щорічно починаючи з 2% до 7% при цьому буде здійснений перерозподіл пенсійних внесків між роботодавцем і застрахованою особою.

Планувалося запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування від 2019 року [33]. Але на практиці, на жаль, ця система є замороженою на державному рівні. Накопичувальне пенсійне забезпечення з теоретичної точки зору, є в тому, що певна частина внесків до Пенсійного фонду України буде направлена: «в державний Накопичувальний пенсійний фонд України. «Внески» будуть мати персоніфікований характер і враховуватися на індивідуальних пенсійних рахунках. Кошти, які будуть

враховуватися на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, будуть їхньою власністю» [33].

Люди зможуть скористатися ними при досягненні пенсійного віку або, в окремих ситуаціях, як у випадку інвалідності чи інших випадках, які передбачені у нормативно-правових актах, раніше цього терміну [34, с.7]

Накопичувальні фонди будуть інвестуватися в економіку України з метою захисту їх від інфляції, одержання інвестиційного доходу, забезпечення потреб держави в джерелах фінансування довгострокових інвестиційних проектів. Все це повинне сприяти загальному економічному зростанню країни. Управління пенсійними коштами здійснюють спеціальні компанії по управлінню активами, обрані на конкурсній чи тендерній основі [34, с. 7].

Пряме зберігання, заощадження, пенсійних активів здійснює зберігач — банківська установа, яка буде контролювати використання цих коштів. Кошти, які будуть враховуватися на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, будуть їхньою власністю. Люди зможуть скористатися ними при досягненні пенсійного віку або, в окремих випадках, раніше цього терміну [34, с. 7].

Виплати з Накопичувального пенсійного фонду України будуть здійснюватися додатково до солідарної пенсії довічно або одноразово [34, с. 7].

За державне регулювання накопичувальної складової пенсійної системи в Україні, як зазначалося вище: «відповідають три державних регулятори — Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України (Держфінпослуг), Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку (ДКЦПФР) та Національний банк України (НБУ). Але, на сьогодні НБУ сам себе усунув від участі в управлінні та контролі ринку накопичувального пенсійного забезпечення, а Держфінпослуг та ДКЦПФР не можуть узгодити свої позиції з багатьох важливих питань, тому необхідність спільно приймати нормативно-правові акти породжує додаткові проблеми замість того, щоб сприяти їх розв'язанню» [34, с. 7].

У зв'язку з цим, можна погодитися з А.О. Нечай, що доцільно зазначити єдиний державний орган, який би виконував, та контролював реалізацію державної політики у сфері накопичувального пенсійного забезпечення та сприяв би вірному розвитку нової системи і при цьому всьому, опікувався б захистом законних інтересів учасників недержавних пенсійних фондів. За логікою та сферою компетенції таким органом має виступити Міністерство праці та соціальної політики України, яке здійснює, у тому числі, функції контролю за проведенням пенсійної реформи [35, с. 9].

Для того, щоб втілити у життя обов'язкову накопичувальну пенсійну систему та щоб вона стала дієвим інструментом соціального захисту українських громадян, необхідна практична реалізація пенсійної реформи, яка містить соціальні, економічні, фінансові та політичні складові. Вирішення визначеного питання неможливе без комплексного підходу, коли темпи і параметри пенсійної реформи мають бути узгоджені з темпами економічного розвитку держави, реформами рівня життя і доходів населення, податкової реформи, розвитком фондового ринку. Тому втілення її у сучасній реальності, насамперед потребує державно-управлінського впливу на політичну сферу [35, с. 10].

Отже, ідея запуску 2-го рівня пенсійної системи в тому, щоб людина, поки працює, забезпечила себе пенсією в майбутньому, і її було б достатньо для гідного життя. При цьому: «солідарна система, яка працює сьогодні за принципом «працюючий платить за пенсіонера», залишиться, але не буде єдиним або головним для пенсіонерів джерелом засобів до існування, та можна додати до переваг цієї системи те, що вона дасть змогу:

- не залежати від держави, людських проблем, та законів;
- забезпечити персоніфікацію і індивідуалізацію накопичених грошових коштів;
- забезпечити диференціацію розмірів пенсій залежно від накопичень людини;

- забезпечити успадкування коштів, облікованих на персональному пенсійному накопичувальному рахунку, спадкоємцями застрахованої особи;
- підвищити ефективність управління системою пенсійного забезпечення за рахунок передачі недержавним компаніям функції щодо управління пенсійними активами;
- і нарешті, відкладені на пенсію гроші можна інвестувати, приміром, у цінні папери, акції, нерухомість, золото, поставити на банківські депозити, а це дозволить підвищити купівельну спроможність грошей» [35, с. 10].

Третій рівень – *система добровільного недержавного пенсійного забезпечення.*

Система недержавного Пенсійного забезпечення впроваджується і в нашій країні, хоч і не надто успішно. Тим не менш, пільги з оподаткування є й у нас. Роботодавці на даний момент не прагнуть відраховувати грошові кошти до цих фондів через відсутність, перш за все, інформації щодо їх діяльності. Основна ж маса громадян не поінформована, а службовці, які безпосередньо курують ці питання на підприємстві, поки недостатньо підготовлені в цьому напрямку. Розробка своїх пенсійних програм і створення власних недержавних пенсійних фондів підприємства допоможуть подолати досить високий рівень недовіри до недержавних фінансових структур.

Одним з небагатьох законодавчих актів, у який не були внесені зміни протягом років після їх прийняття, є Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [36] від 9 липня 2003 р. № 1057-IV. І навряд чи це можна пов'язати з бездоганною підготовкою тексту Закону. Ті, кому він адресований, не побачили в ньому своєї вигоди: занадто складні формулювання, занадто завуальовані переваги системи. Суспільство не було готове до сприйняття цього Закону після певних потрясінь, пов'язаних з трастами, шахрайством з ваучерами та компенсаційними сертифікатами. Тому на даний момент не можна назвати цей законодавчий акт «працюючим» [36].

Проте останнім часом громадська думка змінилася, і вже немає людей, які в усьому покладаються на державну систему Пенсійного забезпечення. Як довго держава дбатиме про пенсіонерів, і якою буде Державна пенсія – нікому не відомо [37].

Брати участь в цьому задумі, можуть як фізичні, так і юридичні особи, піклуючись про майбутню пенсію своїх робітників. Здійснюючі такі внески і вони мають право отримувати податкові пільги.

У недержавному пенсійному забезпеченні розмір пенсії залежить від внесків на користь учасника, що робить він (та/або його роботодавець), строку накопичення та інвестиційного прибутку, що постійно нараховується на ці внески [37].

Діяльність з управління активами НПФ вважається професійною, яка визначається законодавством про цінні папери та фондовий ринок, і відповідно ліцензується.

Пенсійні фонди можуть бути наступних видів:

«Відкритий Пенсійний фонд» – НПФ, учасниками якого можуть бути будь-які фізичні особи незалежно від місця та характеру їх роботи.

«Корпоративний Пенсійний фонд» – НПФ, засновником якого є одне або кілька юридичних осіб - роботодавців і до яких можуть приєднуватися роботодавці платники. Учасниками цього фонду можуть бути виключно фізичні особи, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцями засновниками та роботодавцями - платниками цього фонду.

«Професійний Пенсійний фонд» – НПФ, засновником або засновниками якого можуть бути об'єднання юридичних осіб роботодавців, об'єднання фізичних осіб, включаючи професійні спілки, або фізичні особи, пов'язані з таким фондом за родом своєї професійної діяльності. Учасниками такого фонду можуть бути виключно фізичні особи, які також мають до нього відношення за родом своїм професійної діяльності (занять), визначеному у статуті фонду.

Таким чином недержавні пенсійні фонди – це інструмент пенсійного накопичення, де ви маєте можливість самостійно впливати на розмір своєї майбутньої пенсії.

Тема цього пункту значення пенсійної системи в Україні, але, хочу все ж таки розповісти, які зміни відбувалися з пенсійною системою за роки незалежності.

За період незалежної України у пенсійній системі, до жовтня 2017 р., чітко виокремлюються «чотири етапи:

1) З 1991 по 2003рр., період інерційного успадкування та екстенсивного поширення. На відміну від більшості постсоціалістичних країн, які провели доволі радикальні пенсійні реформи в рамках ринкових перетворень перехідного періоду, в Україні аж до 2004р. діяли норми та параметри, запозичені із законодавства СРСР». Пенсійна політика зводилася переважно до розширення вже: «існуючих та впровадження нових пільг і привілеїв, зокрема:

- розширено переліки професій/робіт, що дають право дострокового виходу на пенсію за віком та пенсію за вислугу років; □
- надано нові пільги зі сплати меншого розміру внесків та поширено практику списання заборгованості зі сплати внесків;
- встановлено спеціальні пенсії із значно вигіднішими умовами для державних службовців, службовців місцевого самоврядування, народних депутатів та їхніх помічників, наукових і науково-педагогічних працівників, журналістів, суддів, прокурорів тощо» [38].

Внаслідок, чого зросли не тільки кількість літніх громадян і обсяги пенсійних витрат, а й нерівність між пенсіонерами. 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 з виплати пенсій, яка досягла максимуму у 1999 р, в деяких регіонах пенсії не платилися по півроку. З поживленням економіки

заборгованість по виплаті пенсій було ліквідовано, але розмір пенсій залишався вкрай низьким.

2) З 2004 р. по вересень 2011р., спроба побудувати трирівневу пенсійну систему на страхових засадах. «Реформа-2004 передбачала таку конструкцію:

- перший рівень – реформована в бік посилення страхових принципів існуюча солідарна система «PAYG»;
- другий рівень – обов’язкове державне накопичувальне страхування;
- третій рівень – недержавне пенсійне забезпечення за добровільної участі» [38].

Другий рівень так і залишився проектом, оскільки до нього мала відійти частина внесків із солідарної системи, а там утворився величезний дефіцит «у деякі роки він сягав понад 3% ВВП». «На цьому етапі у солідарній системі було зроблено важливі кроки до посилення фінансової стійкості:

- запроваджено персоніфікацію обліку та контроль фактичної сплати внесків при визначенні страхового стажу (щомісяця потрібно сплатити суму, не меншу за мінімальний внесок);
- визначено нову пенсійну формулу, яка крім тривалості стажу враховує заробіток людини протягом усього трудового періоду (обраховується помісячно по відношенню до середнього по країні), скоригований на зарплатну базу нарахування пенсії;
- уточнено розмежування пенсійних програм за джерелами фінансування на страхові, які фінансуються з власних надходжень Пенсійного фонду, та невластиві, які фінансуються за рахунок бюджетних коштів» [38].

Але ці потуги не дали бажаного результату, оскільки пенсійну політику стали активно застосовувати в маніпулятивних цілях. Вибори у нашій країні видовище часте, вони відбуваються майже щороку, і щоразу приймаються закони та інші нормативно-правові акти щодо підвищення пенсійних гарантій[38].

Зрештою мінімальну пенсійну виплату в розмірі, не нижчому за прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність (визначає розмір мінімальної пенсії за віком), було гарантовано всім, незалежно від наявності та тривалості страхового стажу. З одного боку, це дало змогу забезпечити літніх людей від злиденності, з іншого – знищило мотивацію до участі в пенсійному страхуванні. Підвищення прожиткового мінімуму стало основним механізмом індексації призначених пенсій, внаслідок чого диференціація їх розмірів швидко нівелювалася з наступною фіксацією на рівні, наближеному до мінімального.

3) З жовтня 2011р. по 2014р., істотні параметричні зміни у солідарній системі з метою стимулювати населення до подовження трудового періоду:

- розпочато поступове підвищення пенсійного віку для жінок за графіком дати народження з кроком «півроку на рік» [38];
- підвищено вимоги до стажу для призначення страхових пенсій: мінімальний стаж для призначення пенсії за віком зріс з 5 до 15 років, пенсії за віком у розмірі, не нижчому за мінімальну – з 20 до 30 років для жінок, з 25 до 35 років для чоловіків та інше.

Рішення про підвищення пенсійного віку тільки для жінок було прийнято з урахуванням демографічних та економічних реалій (у жінок очікувана тривалість життя при народженні на 10 років довша, ніж у чоловіків; серед населення працездатного віку рівень смертності чоловіків втричі вищий, ніж у жінок), а також з метою зменшення гендерної нерівності та ризиків бідності серед літніх жінок[39].

Заходи реформ 2011 року дали змогу зменшити кількість нових пенсіонерів за віком та кількість пенсіонерів загалом, але не змогли зупинити зростання обсягу пенсійних видатків та дефіциту Пенсійного фонду, оскільки практика електоральних втручань продовжувалася.

4) З 2014 р. – вересень 2017р., жорсткі обмеження та замороження індексації пенсій. 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, які зареєстровані в Державній службі зайнятості і яким з моменту звільнення до досягнення пенсійного віку залишилося не більше 1,5 року;
- істотно скорочено перелік виробництв, професій, посад, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах; □
- розпочато поступове підвищення на 5 років пенсійного віку та/або загального страхового стажу, необхідного для раннього виходу на пенсію за віком; встановлено обмеження мінімального віку та розпочато поступове підвищення на 5 років професійного страхового стажу, необхідного для виходу на пенсію за вислугу років» [39].

Найбільш резонансним і спірним рішенням цього етапу реформ стало різке зниження розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування «ЄСВ». До кінця 2015р. розмір «ЄСВ» для роботодавців становив від 36,76% до 49,7% залежно від класу професійного ризику виробництва, для самозайнятих – 34,7%, для найманих працівників – 3,6%. З початку 2016р. «ЄСВ» сплачують лише роботодавці і самозайняті за однаковою ставкою 22%. При цьому пропорції розподілу «ЄСВ» змінено таким чином, щоб забезпечити достатні надходження за трьома видами соціального страхування – на випадок безробіття, тимчасової непрацездатності, нещасних випадків на виробництві, а весь дефіцит сконцентрувати у пенсійній системі [39].

Якщо узагальнити, то розмір пенсійного внеску є частиною «ЄСВ», який скоротився майже вдвічі. Демонстративне зниження розміру «ЄСВ» здійснювалося нібито з метою стимулювання бізнесу до детінізації та розвитку, але насправді поставило під великий сумнів фінансову спроможність страхової пенсійної системи: у 2016 р. і 2017 р. надходження «ЄСВ» становлять менше половини усіх надходжень до бюджету Пенсійного фонду [39].

«Історичний погляд висвітлює, що пенсійна політика в Україні формується під впливом сьогоденних філософських міркувань, а не довгострокових стратегій. Що внаслідок приводить нас до того, що заходи реформування здійснюються безсистемно і не гарантують адекватного ефекту ні щодо фінансової стійкості пенсійної системи, ні щодо її справедливості» [40, с. 362].

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

2.1 Види пенсійної системи

У цій роботі приведені поняття, які належать до трудових пенсій або до одного з її видів – пенсії за віком, за недієспособністю, чи за втратою годувальника та інших видів. Спочатку той чи інший дослідник давав перелік характерних, на його думку, ознак і за допомогою їх моделював саме визначення. Такий підхід, на мою думку, є вірним.

Але, все ж таки, давайте прийдемо до одного, скажімо так, центрального визначення пенсійної системи – це сукупність правових, економічних, організаційних інститутів і норм, які мають на меті за певних умов матеріально забезпечувати громадян (зазвичай літніх), виплачуючи їм пенсію. А тепер, можемо перейти до переліку пенсій та їх рис, і компонентів.

Як відомо, чинне законодавство до: «трудовах пенсій відносить наступні:

- за вислугу років;
- по інвалідності;
- за віком;
- у разі втрати годувальника» [41].

Для них характерні такі «риси:

- пенсія – це платіж, що провадиться державою у грошовому вираженні;
- вказані виплати здійснюються постійно на регулярній основі, тобто періодично у встановлені законом строки. Сьогоднішнє законодавство України передбачає виплату пенсій кожного місяця;
- пенсія призначається лише тоді, коли настає передбачений законом страховий випадок (досягнення певного віку, інвалідність, смерть годувальника);

- участь громадян у створенні страхових фондів, з яких виплачується пенсія;
- коло осіб, які мають право на пенсію, точно окреслене в законі і розширеному тлумаченню не підлягає» [41].

Компоненти пенсійних систем:

- Незабезпечена внесками. Гарантія мінімального життєвого рівня навіть для тих, хто не напрацював на стандартну пенсію. Є в 80 країнах.
- Додаткові види соціальної підтримки (наприклад, посібники в рамках соціальних програм).
- Обов'язкова і залежна від заощаджень.
- Обов'язкова і залежна від доходів. Заснована на індивідуальних накопиченнях. Відрахування на персональний рахунок жорстко контролюються, вони обов'язкові.
- Додаткова добровільна.

Українці, мають право на державне пенсійне забезпечення за віком, випадок втрати годувальника, з інвалідності та в інших випадках передбачених Законом України «Про пенсійне забезпечення» [42]. від 5 листопада 1991 року.

Іноземні громадяни та особи без громадянства, що проживають на території України, мають право на пенсію рівну з громадянами України на умовах передбачених законодавством або міждержавними угодами.

Пенсійне забезпечення Українців які проживають за її межами учиняється за угодами з іншими державами.

В випадках, коли угодами між Україною та іншими державами передбачені інші правила, ніж ті, які містяться в Законі «Про пенсійне забезпечення» [42], то застосовуються правила встановлені цією угодою.

Пенсії діляться на «трудові та соціальні, до них належать:

- у разі втрати годувальника;
- з інвалідності;
- пенсії за віком;

— за вислугу років» [43].

Пенсію трудового характеру за критерієм «вік», прийнято називати такою пенсією, яка встановлюється з досягненням певного віку та одночасною наявністю необхідного стажу роботи. Вік, який дає право на пенсію за віком зазвичай зветься пенсійним або літнім» [43]. Термін: «пенсійний вік» в Українському законодавстві не вживається. Натомість, у кожному випадку називається вік, із досягненням якого призначається пенсія за віком. Введення цього терміна охоплює декілька моментів [43].

Пенсійний вік, як і тривалість стажу, встановлюється законом. Право на пенсію та виплати, які до неї прилягають, за віком тісно пов'язане з трудовою діяльністю людини. Досягнення пенсійного віку є необхідною підставою для завершення трудових відносин працівників із роботодавцями, через що держава бере на себе роль, так званого опікуна, за людиною, яка вийшла на пенсію, та потребує фінансового забезпечення.

Право на пенсію за віком мають: «чоловіки – при досягненні 60-ти років, які мають стаж роботи не менш 25 років та жінки – при досягненні 55-ти років і наявності стажу роботи не менш 20 років» [43].

Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [43], визначено наступні умови, виконання яких надає право на призначення «пенсії за віком:

- страховий стаж не менше 15 років;
- вік – після досягнення 60 років» [43,ст. 26].

Але, починаючи з 2018 року, стаж роботи починає рости з кожним роком, аж до 1 січня 2028 року, на який буде потрібно робочого стажу 35 років, аби вийти на заслужений відпочинок.

До досягнення «60-річного віку, право на пенсію за віком мають жінки 1961 року народження і старші після досягнення ними такого віку:

- 55 років - які народилися до 30 вересня 1956 року включно;

- 55 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1956 року по 31 березня 1957 року;
- 56 років - які народилися з 1 квітня 1957 року по 30 вересня 1957 року;
- 56 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1957 року по 31 березня 1958 року;
- 57 років - які народилися з 1 квітня 1958 року по 30 вересня 1958 року;
- 57 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1958 року по 31 березня 1959 року;
- 58 років - які народилися з 1 квітня 1959 року по 30 вересня 1959 року;
- 58 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1959 року по 31 березня 1960 року;
- 59 років - які народилися з 1 квітня 1960 року по 30 вересня 1960 року;
- 59 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1960 року по 31 березня 1961 року;
- 60 років - які народилися з 1 квітня 1961 року по 31 грудня 1961 року» [43].

Згідно із Прикінцевими положеннями Закону до 1 січня 2015 року право дострокового виходу на пенсію за віком мають жінки, яким виповнилося 55 років, за наявності страхового стажу не менше 30 років та за умови звільнення з роботи. У цьому випадку розмір їх пенсії, обчислений відповідно до статті 27 та з урахуванням статті 28 цього Закону, зменшується на 0,5 відсотка за кожний повний чи неповний місяць дострокового виходу на пенсію [43, ст. 27-28].

Вона відрізняється від пенсії з інвалідності тим, що її призначення не залежить від фактичного стану працездатності людини [44, с. 16].

Пенсію за віком не важко відрізнити і від пенсії за вислугу років, хоч обидві ці пенсії встановлюються незалежно від фактичного стану працездатності. Але різниця полягає у тому, що для отримання пенсії за віком є необхідним певний вік, а право на пенсію за вислугу років зазвичай не передбачає досягнення будь-якого віку [44, с. 17].

«Пенсія за віком» – головний вид фінансового забезпечення непрацездатних, недієздатних людей, що стосується життєво важливих інтересів мільйонів українських пенсіонерів.

«Соціальні пенсії» – це щомісячна виплата матеріальної допомоги непрацездатним громадянам, у яких відсутній страховий стаж. Метою даного Пенсійного забезпечення є матеріальна допомога особам, у яких немає інших джерел доходів.

«Пенсія у зв'язку з втратою годувальника», поняття «пенсія на випадок утрати годувальника» пов'язується з необхідністю забезпечення непрацездатних членів сім'ї, які знаходяться на утриманні померлого.

Під: ««пенсією на випадок утрати годувальника» розуміється щомісячні виплати з Пенсійного фонду, призначені у зв'язку з втратою годувальника непрацездатним членам його сім'ї, які знаходяться на його утриманні, у розмірах, співвіднесених із заробітком годувальника» [44,с.18].

Головною особливістю «пенсії на випадок утрати годувальника» полягає у тому, що пенсійне забезпечення членів сімей у багатьох має довільний характер від права на пенсію іншої особи, яка є годувальником. Смерть забезпечуваного позбавляє сім'ю доходів від його професійної діяльності.

У цьому разі держава, виявляючи гуманність, надає допомогу сім'ї, яка через смерть годувальника втратила кошти для існування. Право на пенсію на випадок утрати годувальника мають усі сім'ї, чиї годувальники належали до категорії осіб, які підлягають державному соціальному страхуванню.

На пенсійне забезпечення членів сім'ї впливає причина смерті годувальника, а іноді і час її. До членів сім'ї, які звертаються за пенсією, закон також пред'являє певні умови, характерні для даного виду пенсії.

Пенсії призначаються у разі втрати годувальника. Пенсія по втраті годувальника – це соціальна виплата, на яку претендують непрацездатні члени сім'ї померлої людини. Під терміном «втрата годувальника» розуміється смерть, безвісна відсутність чи пропажа громадянина безвісти, посвідчені в установленому порядку загсом, судом чи іншими органами [45].

Заява про реєстрацію смерті повинна бути зроблена протягом 3 діб, але не пізніше 5 діб від знайдення трупа або дня настання смерті, чи отримання висновку судово-медичної експертизи чи прокурора, також не потрібно упускати, що: «Місцем реєстрації смерті є останнє місце проживання померлого, а в разі оголошення судом померлим - місце проживання заявника» [45].

«Безвісна відсутність» – встановлений судом факт тривалого (не менше року) відсутності особи у місці постійного проживання або відомостей про неї до місце його перебування. Людина може бути визнаний безвісно відсутнім, якщо протягом одного року в місці його постійного проживання немає свідчень про те, де він перебуває. Визнання громадянина безвісно відсутнім проводиться в судовому порядку і регулюється нормами Цивільно-процесуального кодексу України. Не можуть бути визнані безвісно відсутніми громадяни, які переховуються від суду чи слідства, якщо пошук їх триває.

Також людину може бути оголошено у судовому порядку померлим, якщо в місці його постійного проживання немає свідчень про місце його перебування протягом 3-х років, а якщо він пропав безвісті за обставин, які загрожують смертю чи дають підставу передбачити його загибель від певного нещасного випадку, – протягом 6 місяців.

Військовослужбовець чи інший громадянин, який пропав безвісті у зв'язку з воєнними діями, може бути в судовому порядку оголошений померлим не раніше ніж через два роки від дня закінчення воєнних дій, на жаль, ці відомості, отримали дуже велику огласку для нашої країни [45].

Виплата пенсії сім'ї припиняється, якщо громадянин, який вважався безвісно відсутнім чи оголошений померлим, у тому випадку якщо він/вона з'явився чи виявлено його місцеперебування, та підтверджено його особу.

Для призначення пенсії, або фінансової допомоги у разовій виплаті, на випадок втрати годувальника важливе значення має склад членів сім'ї.

До членів сім'ї, яким може бути призначена пенсія, належать діти, в тому числі всиновлені, падчерки й пасинки, брати, онуки, сестри, подружжя,

батьки, вітчим, дідусь, мачуха, усиновлювачі, бабуся померлого. Всі ці члени сім'ї згадуються в Законі України «Про пенсійне забезпечення» [46] і в нормативних актах: «які регулюють пенсійне забезпечення сімей військовослужбовців і працівників органів внутрішніх справ» [46].

Частіше суб'єктом правовідносин є сім'я в цілому, а не окремо хтось один чи декілька членів родини, оскільки розмір пенсії встановлюються з розрахунку на всю сім'ю, хоча до цього право на пенсію визначається щодо кожного з сім'ї. Це впливає з положень Закону України «Про пенсійне забезпечення» [46], у ст.48 якого зазначено: «На всіх членів сім'ї, які мають право на пенсію, призначається одна загальна пенсія» [46, ст.48].

Право на пенсію в дітей виникає у зв'язку зі смертю кожного з батьків. Якщо дитина народилася після смерті чоловіка, одруженого з матерю новонародженого, померлий може бути записаний його батьком за умови, що від дня смерті до дня народження проминуло не більше 10 місяців.

Якщо, батьків чи когось з них, позбавляють батьківських прав діти не втрачають право на пенсію в разі їхньої смерті. Усиновленим пенсія призначається на рівні з рідними дітьми, але слід мати на увазі, що вони не набувають права на отримання пенсії у зв'язку зі смертю своїх батьків. Але якщо таке право вони мали до усиновлення, воно зберігається за ними і після нього.

Усиновлена дитина, якій призначили отримувати пенсію у зв'язку зі смертю батьків чи одного з них, в разі смерті усиновлювача має право вибрати пенсію на випадок смерті одного з батьків чи усиновлювача.

Пасинок і падчерка, якщо вони не отримували аліментів від батьків, користуються правом на пенсію в разі смерті вітчима чи мачухи на рівні з рідними дітьми. Діти отримують пенсію незалежно від того, чи були вони на утриманні померлого чи ні.

Правовий зміст поняття «непрацездатність» є специфічним для даного виду пенсії. «Непрацездатність» – це втрата працездатності через наявність у

них захворювань, нещасним випадком або іншими причинами. Розрізняють постійну (або тривалу) непрацездатність.

«Постійна непрацездатність» – це ушкодження здоров'я або захворювання, що виникло в зв'язку з роботою, професією, службою, ядерною катастрофою, ДТП або внаслідок насильницького злочину.

В разі тимчасової непрацездатності (захворювання, травми тощо) лікуючий лікар «сімейний лікар або лікар – фахівець» виписує особі лист по непрацездатності. Аркуш з непрацездатності звільняє людину від виконання своїх робочих і службових обов'язків.

Поняття «непрацездатність» має ширше значення для пенсії з інвалідності, і водночас не завжди однаковий для різних категорій громадян, які мають право на пенсію в разі втрати годувальника. Коло непрацездатних членів сім'ї визначене законодавством.

«Непрацездатними» визначаються члени «сім'ї» :

- дружина чи чоловік, мати, батько, якщо вони є інвалідами чи досягли пенсійного віку, група інвалідності до уваги не береться;
- діти, сестри та онуки, брати, які не досягли 18-річного віку і старші цього віку, якщо вони стали інвалідами до виповнення їм 18 років. Діти користуються правом на пенсію в разі втрати годувальника до досягнення 18-річного віку, в разі навчання в навчальних закладах – до їх закінчення, але не більше, ніж до досягнення 23-річного віку;
- бабусі та дідусі – за відсутності осіб, які за законом зобов'язані їх утримувати;
- до непрацездатних членів сім'ї належить один із батьків чи один із подружжя, якщо він зайнятий доглядом за дітьми, братами, сестрами та онуками померлого годувальника, які не досягли 8-річного віку, і не працюють;
- сестрам, братам, і онукам пенсія в разі втрати годувальника призначається лише тоді, коли в них немає працездатних батьків» [47].

Батьки мають право на пенсію, якщо вони досягли пенсійного віку або є інвалідами. Непрацездатні: «батьки, які перебували на утриманні померлого годувальника, мають право на пенсію незалежно від наявності в них інших неповнолітніх працездатних дітей чи можливості отримання від них засобів до існування» [47].

Батькам, які не могли перебувати на утриманні померлого, пенсія встановлюється за умови втрати ними джерел засобів до існування. Причому, батьки мають право на пенсію незалежно від того, коли вони стали непрацездатними: до або після смерті годувальника [47]. Право на пенсію має один із подружжя. Воно зберігається й після взяття пенсіонером нового шлюбу.

Утриманцем може бути призначений один з членів сім'ї, у двох випадках: «якщо він перебуває на повному утриманні годувальника чи/якщо він не перебував на повному утриманні годувальника, але отримував від нього допомогу, яка була постійним і основним джерелом засобів до існування. Залежно від обставин утриманцем може бути така особа, яка перебуває на утриманні нетривалий час або перестає отримувати допомогу незадовго до смерті годувальника» [47].

Пенсія членам сім'ї померлого, внаслідок загального захворювання призначається у тому випадку, якщо той до дня смерті мав досвід, який був би необхідний йому для встановлення пенсії за інвалідністю.

Спеціальні правила присудження пенсії встановлено для сімей громадян України емігрантів з інших держав, не працюючих на Україні. Якщо сім'я такого громадянина отримала в іншій державі пенсію в разі втрати годувальника, пенсія надається за умови, що кормилець за віком до дня припинення роботи мав відповідний стаж, необхідний для присудження пенсії за інвалідністю [47].

Його сім'я, яка має право на отримання пенсії, може отримати після смерті або установи звертатися до місця призначення, не відома відсутнього прихильникові без будь-яких обмежень. Розмір пенсій сімей залежить від ряду

обставин: середньомісячного заробітку, кількості непрацевдатних членів сім'ї, які мають право на пенсію. В деяких випадках на розмір пенсії впливає і тривалість загального стажу роботи.

Пенсія призначається на кожного члена сім'ї інваліда у розмірі 30% заробітку померлого громадянина.

Якщо заробіток загиблих був незначним, то законодавець гарантує пенсію в разі втрати годувальника в розмірі не меншою соціальної пенсії, встановленої для відповідної категорії інвалідів [47].

Круглим сиротам, а також дітям померлої одинокої матері пенсія на кожну дитину встановлюється в розмірі не менше подвійної соціальної пенсії [47].

Умови призначення пенсії в разі втрати годувальника залежать від того, за яким нормативним актом встановлюється пенсія, до якої категорії сімей належав померлий годувальник. Так правове регулювання пенсійного забезпечення сімей військовослужбовців здійснюється Законом України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців і осіб начальницького складу органів внутрішніх справ» [48] від 9 квітня 1992 року.

Пенсії сім'ям військовослужбовців строкової служби надаються за загальними правилами і нормами, передбаченими Законом України «Про пенсійне забезпечення».

Що до умови призначення пенсій родинам за Законом України «Про статус і соціальний захист громадян» [49], які постраждали в результаті Чорнобильської катастрофи від 28 лютого 1991 року безпосередньо залежать від аварії на Чорнобильській АЕС.

До кола сімей, які мають право на пенсію в разі втрати годувальника за законодавством про вислугу років, до них належать сім'ї, які забезпечуються пенсіями за окремими нормативними актами, а саме члени сімей суддів, прокурорсько-слідчих працівників, державних службовців, посадових осіб митних органів і народних депутатів України.

Згідно ж Закону «Про статус суддів» якщо трапляється загибель судді, у тому числі якщо він/вона у відставці, або внаслідок службових обов'язків, або непрацездатним членам сім'ї, які перебувають на його утриманні, у таких випадках їм, щомісячно виплачується компенсація в розмірі різниці між частиною заробітку загиблого, яка була його частиною, і призначеної пенсії в разі втрати годувальника без урахування одночасної допомоги [50].

А згідно, Закону ж «Про прокуратуру» дещо інший порядок пенсійного забезпечення сімей, які втратили годувальника: у разі загибелі прокурорсько-слідчого працівника під час виконання службових обов'язків сім'ї чи утриманцям загиблого призначається пенсія у зв'язку з утратою годувальника в розмірі місячного посадового окладу[51].

Що ж до решти членів сім'ї, в тому числі сім'ям народних депутатів України, державних службовців, посадових осіб митних органів, пенсії в разі втрати годувальника призначаються в порядку, встановленим загальним пенсійним законодавством України. «Пенсії» нараховуються за єдиними нормами у процентному відношенні до заробітку годувальника.

Право сімей на дану пенсію ще виникає у випадку, коли померлий годувальник сам отримував пенсію за вислугу років чи з інвалідності.

Пенсія завжди виплачується повністю незалежно від наявності інших джерел засобів до існування, у тому числі заробітку чи інших доходів.

Пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання у тому числі «каліцтва, не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства».

Для призначення: «пенсій першої групи інвалідності, а також у період до початку 2016 року для призначення пенсії по другій групі інвалідності, в залежності від віку, в якому особу визнано інвалідом, або на день звернення за пенсією необхідно мати від 1 року до 10 років страхового стажу (*стаття 32 та пункт 4² Прикінцевих положень Закону 1058*), а саме:

- до досягнення особою 25 років включно - 1 рік;
- від 26 років до досягнення особою 28 років включно - 2 роки;
- від 29 років до досягнення особою 31 року включно - 3 роки;

- від 32 років до досягнення особою 34 років включно - 4 роки;
- від 35 років до досягнення особою 37 року включно - 5 років;
- від 38 років до досягнення особою 40 років включно - 6 років;
- від 41 років до досягнення особою 43 років включно - 7 років;
- від 44 року до досягнення особою 48 років включно - 8 років;
- від 49 років до досягнення особою 53 років включно - 9 років;
- від 54 років до досягнення особою 59 року включно - 10 років» [52].

Для призначення: «пенсії по третій групі інвалідності та пенсій у зв'язку із втратою годувальника, а також починаючи з початку 2016 року для призначення пенсії по другій групі інвалідності, на день звернення за пенсією, або в залежності від віку, в котрому особу визнано інвалідом або в якому настала смерть годувальника, необхідно мати від 1 року до 14 років страхового стажу (*статті 32, 36 та пункт 4² Прикінцевих положень Закону 1058*), а саме:

- до досягнення особою 23 років включно - 1 рік;
- від 24 років до досягнення особою 26 років включно - 2 роки;
- від 27 років до досягнення особою 28 років включно - 3 роки;
- від 29 років до досягнення особою 31 року включно - 4 роки;
- від 32 років до досягнення особою 33 років включно - 5 років;
- від 34 років до досягнення особою 35 років включно - 6 років;
- від 36 років до досягнення особою 37 років включно - 7 років;
- від 38 року до досягнення особою 39 років включно - 8 років;
- від 40 років до досягнення особою 42 років включно - 9 років;
- від 43 років до досягнення особою 45 років включно - 10 років;
- від 46 років до досягнення особою 48 років включно - 11 років;
- від 49 років до досягнення особою 51 року включно - 12 років;
- від 52 років до досягнення особою 55 років включно - 13 років;
- від 56 років до досягнення особою 59 років включно - 14 років» [52].

Законодавство про пенсійне забезпечення вирізняє два види пенсії з інвалідності залежно від причин інвалідності:

- пенсії з інвалідності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання;
- пенсії з інвалідності внаслідок загального захворювання (у тому числі не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства) [52].

Пенсія по інвалідності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання призначаються незалежно від стажу роботи [52]. Таку пенсію отримують особи, які, підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню, тобто ті які офіційно працюють на всіх виробництвах незалежно від виду власності та організаційно-правових форм підприємств і організацій.

Найголовніше зі всього це те, що не має значення, на постійній чи на сезонній або тимчасовій роботі отримано трудове каліцтво чи професійне захворювання, на основній роботі чи на роботі за сумісництвом.

Особи, які стали інвалідами через каліцтвом чи захворювання, отримане в період роботи не за трудовим, а за цивільно-правовим договором «підряду, комісії, доручення», пенсіями за нормами трудового каліцтва не забезпечуються. Їм може бути призначена пенсія з інвалідності внаслідок загального захворювання за наявності необхідного стажу роботи.

Якщо, було пошкодження здоров'я громадянина, яка не підлягає державному соціальному страхуванню, організація чи громадянин, відповідальні за заподіяну шкоду, зобов'язані компенсувати потерпілому витрати, пов'язані з відновленням його здоров'я, а також шкоду, викликану втратою чи зменшенням його працездатності, у розмірі, нарахованому стосовно до заробітної плати відповідної категорії працівників, якщо інше не передбачено законом.

Законодавство широко тлумачить поняття «трудова каліцтво», відносячи сюди не лише каліцтво, отримане під час виконання трудових функцій, а й інші випадки.

Інвалідність внаслідок: ««трудова каліцтва» визначається тоді, коли нещасний випадок стався за обставин і умов, перелічених у ст. 26 Закону України «Про пенсійне забезпечення» [53]:

- під час виконання трудових обов'язків (у тому числі у відрядженні), а також вчинення будь-яких дій в інтересах підприємства чи організації, хоч би й без спеціального доручення;
- під час виконання державних чи громадських обов'язків;
- на території підприємства, організації чи в іншому місці роботи впродовж робочого часу (включно з установленими перервами), протягом часу, необхідного для впорядкування знаряддя виробництва, одягу тощо перед початком чи по закінченні роботи;
- поблизу підприємства, організації чи іншого місця роботи впродовж робочого часу (включно з установленими перервами), якщо перебування там не суперечило Правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- дорогою на роботу чи з роботи;
- під час виконання дій з урятування людського життя, з охорони державної, колективної та індивідуальної власності, а також з охорони правопорядку» [53, ст. 26].

Окрім перелічених нещасних випадків що їх відносять до «трудового каліцтва», Закон України «Про пенсійне забезпечення» [53] охоплює нещасні випадки під час проходження виробничого навчання, практики чи практичних занять, незалежно від тривалості перебування в навчальному закладі, на курсах, в клінічній ординатурі або аспірантурі [53].

Інвалідність внаслідок «трудового каліцтва» встановлюється на підставі акта про нещасний випадок, складеного за місцем роботи, або рішення суду про факт травмування на виробництві.

Під «професійним захворюванням» розуміється таке захворювання працівника, причиною якого є шкідливий вплив умов праці, притаманних даній професії.

«Професійне захворювання» як причина інвалідності встановлюється «МСЕК» на підставі списку професійних захворювань і відповідно до висновку спеціалізованої медичної установи про наявність професійного

захворювання. Список професійних захворювань» та інструкцію з його застосування затверджено Міністерством охорони здоров'я, Міністерством соціального захисту населення і Міністерством праці України 2 лютого 1995 року.

Визначення захворювання «професійним» не завжди визначає, що воно пов'язане з порушенням працездатності. Поняття про «працездатність» вирішується в кожному випадку залежно від ступеня, характеру й перебігу патологічного процесу, його вираженості, а також протипоказань до продовження роботи у попередній професії. У списку немає жодних вимог щодо стажу роботи в умовах впливу шкідливості виробництва.

У кожному випадку медична експертиза збов'язана вирішити питання про те, чи достатній стаж роботи для того, аби викликати розвиток даного захворювання, тобто обґрунтовувати зв'язок захворювання з професією.

За правовим значенням для пенсійного забезпечення професійне захворювання не відрізняється від трудового каліцтва.

Інвалідність внаслідок загального захворювання встановлюється завжди, коли настання інвалідності не обумовлене іншими причинами.

Для призначення пенсії з інвалідності внаслідок загального захворювання необхідний трудовий стаж. Він невеликий, оскільки використовується для пенсії з інвалідності, а не для пенсії за віком. Тут основна умова призначення пенсії – це інвалідність. Трудовий стаж залежить від віку інваліда.

Є випадки, коли громадянин отримує пенсію з інвалідності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а потім його переводять на пенсію з інвалідності внаслідок загального захворювання. Для такої пенсії вимагається стаж роботи. Цей стаж визначається за віком до часу початкового встановлення інвалідності.

«Пенсії з інвалідності» внаслідок загального захворювання, трудового каліцтва чи професійного захворювання призначається незалежно від того, коли настала інвалідність: у період роботи, до влаштування на роботу чи після

припинення роботи. «Інвалідам» – чоловікам і жінкам, яким відповідно 60 і 55 років, пенсія з інвалідності призначається довічно.

Українським законодавством встановлено особливі умови відновлення виплати пенсії у перервах інвалідності. Так, якщо: «інвалід не з'явився до «МСЕК» на перегляд у призначений для цього строк, то виплата йому пенсії припиняється, а в разі визнання його знову інвалідом відновлюється від дня припинення, але не більше ніж на один місяць. Якщо строк перегляду пропущено з поважної причини, виплата пенсії проводиться від дня припинення виплати до дня перегляду, але не більше ніж за 3 роки, якщо «МСЕК» визнає його за цей період інвалідом» [54].

Розміри пенсії з інвалідності встановлюється в однаковому процентному відношенні до заробітку і залежить від ступеня втрати працездатності й заробітку. Крім того, на розмір пенсії впливають і деякі інші обставини – умови праці, сімейний стан, потреба в постійному сторонньому нагляді.

Так, пенсії інвалідам першої групи призначаються в розмірі 70% заробітку; другої – 60% та третьої – 40%. Заробіток нараховується за правилами, встановленими для пенсії за віком.

Якщо інваліди мають трудовий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком, у тому числі на пільгових умовах, то пенсія з інвалідності призначається в розмірі пенсії за віком.

Чинним законодавством установлено мінімальні й максимальні розміри пенсій з інвалідності та умови праці. Так мінімальний розмір пенсії встановлюється на рівні соціальної пенсії за відповідною групою інвалідності. Отож цей розмір пенсії періодично підвищується. Максимальна пенсія не може перевищувати трьох, а для працівників, зайнятих на роботах з особливо шкідливими й важкими умовами праці, а також на підземних і відкритих гірничих роботах, – чотирьох мінімальних пенсій за віком [54].

Умови, норми й порядок виплати пенсії з інвалідності військовослужбовцям і працівникам органів внутрішніх справ регулюються Законом України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців і осіб

начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ». Цей Закон поширюється і на військовослужбовців строкової служби, а також на працівників органів внутрішніх справ і членів їхніх сімей.

Пенсії з інвалідності призначаються військовослужбовцям, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, які стали інвалідами, якщо інвалідність настала в період проходження ними служби, або не пізніше 3 місяців після звільнення зі служби, або якщо інвалідність настала пізніше цього строку, але внаслідок поранення, контузії, каліцтва чи захворювання, отриманого в період проходження служби.

Залежно від причин інвалідності інваліди поділяються на дві категорії інвалідів війни та решти інвалідів із загалу військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ [55].

До: «першої категорії належать особи, які стали інвалідами внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, отриманих під час захисту Батьківщини, ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи чи виконання інших обов'язків військової служби» [55].

До другої категорії належать: «інваліди через каліцтво, отримане внаслідок нещасного випадку, не пов'язаного з виконанням обов'язків військової служби, чи внаслідок захворювання, пов'язаного з проходженням служби» [55].

Пенсія з інвалідності не залежить від тривалості військової служби чи служби в органах внутрішніх справ, однак призначається і виплачується після звільнення зі служби.

Відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали в результаті Чорнобильської катастрофи» [56], пенсії з інвалідності призначаються громадянам, інвалідність яких настала через каліцтво чи хворобу, отримані внаслідок Чорнобильської катастрофи. Пенсії призначаються в підвищених розмірах [56]. У всіх випадках розмір державної пенсії особам, віднесеним до першої категорії, не може бути нижчим за: для

першої групи інвалідності – 10 мінімальних пенсій за віком, для другої – 8, для третьої – 6. Дітям-інвалідам сплачується 3 мінімальні пенсії за віком.

Пенсії з інвалідності громадянам, які стали інвалідами у зв'язку з виконанням громадського обов'язку призначаються особам, які стали інвалідами у випадках: рятування людського життя, охорони державної, колективної, індивідуальної власності й правопорядку. Розмір пенсії з інвалідності визначається за загальними правилами залежно від групи інвалідності: інвалідам першої групи – 70%, другої – 60%, третьої – 40% заробітку. Мінімальний і максимальний розміри пенсії встановлюються на однаковому рівні з іншими пенсіями з інвалідності [57].

Пенсія з інвалідності учням, студентам, аспірантам, ординаторам призначаються учням, студентам вищих навчальних закладів, слухачам факультетів і курсів підвищення кваліфікації, аспірантам, докторантам і клінічним ординаторам незалежно від того, працювали вони чи ні до вступу на навчання як у разі настання інвалідності від загального захворювання, так і в разі трудового каліцтва чи професійного захворювання[57]. Пенсії з інвалідності призначаються й тоді, коли інвалідність настала через трудове каліцтво, професійне захворювання або під час проходження виробничого навчання, практики чи практичних занять. Дане правило стосується також учнів середніх загальноосвітніх шкіл і професійних училищ [57].

Розміри пенсії з інвалідності призначаються учням за загальними правилами й нормами.

Пенсії з інвалідності за неповного стажу роботи призначаються тим працівникам, у яких відсутній необхідний для призначення пенсії з інвалідності стаж роботи. В цьому разі розмір пенсії визначається пропорційно стажеві роботи, але не менше від соціальної пенсії, встановленої за відповідною групою інвалідності. Якщо: «інвалід, якому призначено пенсію з інвалідності за неповного стажу роботи, продовжує працювати, то після двох років роботи він може вимагати перерахування пенсії на підставі трудового

стажу, який є на момент перерахування. Із призначенням пенсій за неповного стажу роботи не застосовується пільгові умови віку і стажу [57].

За вислугою років: «пенсії за вислугу років встановлюються окремим категоріям громадян, зайнятих на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності або придатності до настання віку, що дає право на пенсію за віком» [57].

Важливою умовою для призначення пенсії за вислугу років є певний стаж роботи за спеціальністю. Однак умови призначення пенсії за вислугу років неоднакові. В одних випадках вони призначаються незалежно від віку, в інших – встановлюється вік і стаж .

Тривалість стажу роботи розраховується з урахуванням загальної тривалості роботи в календарному вирахуванні або загальній тривалості роботи в пільговому вирахуванні .

Обчислення тривалості роботи в календарному вирахуванні (у роках, місяцях і днях) здійснюється з дня початку роботи по день її закінчення. При кількарізовому працевлаштуванні на роботу в загальну тривалість стажу в календарному вирахуванні включаються всі періоди роботи шляхом підсумовування числа відповідних днів, місяців і років [58].

Окрім обчислення терміну роботи в календарному вирахуванні, у ряді випадків проводиться також пільгове вирахування вислуги років, наприклад, один місяць роботи зараховується до вислуги років як за два або три місяці такої роботи та інше .

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [58] пенсія за вислугу років має призначатися згідно з окремим законодавчим актом через професійні та корпоративні фонди . Проте, на даний час такий законодавчий акт не прийнято, тому пенсії призначаються відповідно до норм цього Закону в разі досягнення пенсійного віку та наявності трудового стажу, передбаченого Законом України «Про пенсійне забезпечення».

В такому випадку розміри пенсій визначаються відповідно Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (залежно від страхового стажу та заробітної плати кожної конкретної особи) та з урахуванням норм статті 28 цього ж Закону (наявність страхового стажу - 20 років для жінок та 25 років для чоловіків) [58, ст. 28] пенсія встановлюється на рівні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, та за кожний повний рік страхового стажу понад зазначений пенсія за віком збільшується на 1% від розміру пенсії, обчисленої відповідно до вказаної вище статті 27, але не більше ніж на 1% мінімального розміру пенсії за віком [58,ст. 27].

При цьому, слід зазначити, що порядок обчислення спеціального стажу та умов, за яких визначається право на пенсію за вислугу років, передбачені положеннями Закону України «Про пенсійне забезпечення», а страховий стаж, залежно від якого визначається розмір пенсії, обчислюється відповідно до норм Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [58, ст. 2].

Коло осіб, які мають право на пенсію за вислугу років, визначено Законом України «Про пенсійне забезпечення», а також іншими спеціальними законодавчими актами, зокрема: «Про державну службу», «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ», тощо.

Так, законодавство вирізняє «чотири категорії працівників, які мають право на пенсію за вислугу років:

- військовослужбовці, службовці та працівники органів внутрішніх справ;
- працівники цивільної авіації та льотно-випробувального складу;
- державні службовці, судді, працівники прокуратури і митних органів;
- окремі категорії працівників та спеціалістів інших галузей народного господарства» [58].

Першій категорії працівників пенсії призначаються за наявності певної вислуги років служби, зазвичай незалежно від віку, інколи – в сукупності з віком та іншими обставинами.

Порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їхніх сімей затверджено постановою Кабінету Міністрів України.

У другій категорії працівників умовами призначення пенсії за вислугу років є наявність певного стажу роботи за спеціальністю (вислуги років) і припинення до часу звернення за пенсією роботи, яка дає право на пенсію за вислугу років.

Перелік посад льотного складу та інших працівників цивільної авіації, порядок нарахування строків вислуги років для призначення ним пенсій затверджено постановою Кабінетом Міністрів України.

До третьої категорії працівників, які мають право на пенсію за вислугу років, належать посадові особи та інші працівники державного апарату.

Так, пенсія державним службовцям призначається: з досягненням встановленого законодавством пенсійного віку, за наявності страхового стажу для чоловіків – не менше 25 років, для жінок – не менше 20 років, у тому числі стажу державної служби – не менше 10 років, та які на час досягнення пенсійного віку працювали на посадах державних службовців, а також особи, які мають не менше 20 років стажу роботи на посадах, віднесених до категорій посад державних службовців, – незалежно від місця роботи на час досягнення пенсійного віку.

Стосовно призначення пенсії суддям слід зазначити, що основною умовою для призначення пенсії суддям є стаж роботи на посаді судді не менше 20 років і вихід у відставку.

Працівникам, які обіймають: «прокурорські посади, пенсії призначаються з досягненням 55-річного віку чоловіками і 50-річного – жінками, з вислугою на цих посадах не менше 20-ти років, у розмірі 50 відсотків місячного заробітку. За кожний рік вислуги понад 20 років пенсія збільшується на 2 відсотки цього заробітку» [59].

Працівники митних органів також мають право на пенсійне забезпечення за вислугу років відповідно до Закону України «Про державну службу» [60] з досягненням «певного віку і наявності вислуги років:

- жінки – 50-річного віку і 20 років вислуги;
- чоловіки – 55-річного віку і 25 років вислуги» [60].

Найчисельніша четверта категорія працівників, які користуються правом на пенсію за вислугу років – це працівники, зайняті в різних галузях народного господарства. Визначальними умовами пенсійного забезпечення кожної категорії працівників, є професія, посада, тривалість трудового стажу, галузь народного господарства та інші показники: список виробництв, професій і посад працівників.

Існують такі «списки професій і посад, робота в яких дає право на пенсію за вислугу років:

а) робітники локомотивних бригад і окремі категорії працівників, які безпосередньо здійснюють організацію перевезень і забезпечують безпеку руху на залізничному транспорті та метрополітенах, – за списками професій і посад, що затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України (постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583)» [61].
Водії вантажних автомобілів, безпосередньо зайнятих в технологічному процесі на шахтах, у рудниках, розрізах і рудних кар'єрах на вивезенні вугілля, сланцю, руди, породи:

- чоловіки – після досягнення 55 років і при загальному стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначеній роботі;

— жінки – після досягнення 50 років і при загальному стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначеній роботі;

б) працівники експедицій, партій, загонів, дільниць і бригад, безпосередньо зайняті на польових геологорозвідувальних, пошукових, топографо-геодезичних, геофізичних, гідрографічних, гідрологічних, лісовпорядних і розвідувальних роботах:

— чоловіки – після досягнення 55 років і при загальному стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначеній роботі;

— жінки – після досягнення 50 років і при загальному стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначеній роботі.

При цьому період роботи безпосередньо в польових умовах протягом півроку або більше півроку зараховується за рік роботи, менше півроку – за фактичною тривалістю, а на сезонних роботах – відповідно Закону України «Про пенсійне забезпечення»;

в) «робітники, майстри (у тому числі старші майстри), безпосередньо зайняті на лісозаготівлях і лісосплаві, включаючи зайнятих на обслуговуванні механізмів і обладнання, – за списком професій, посад і виробництв, що затверджується у порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України (постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583)» [61]:

— чоловіки – після досягнення 55 років і при загальному стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначеній роботі;

— жінки – після досягнення 50 років і при загальному стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначеній роботі;

г) механізатори (докери-механізатори) комплексних бригад на вантажно-розвантажувальних роботах у портах:

— чоловіки - після досягнення 55 років і при загальному стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 20 років на зазначеній роботі;

— жінки - після досягнення 50 років і при загальному стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 15 років на зазначеній роботі;

д) «плавсклад морського, річкового флоту і флоту рибної промисловості (крім суден портових, що постійно працюють на акваторії порту, службово-допоміжних, роз'їзних, приміського і внутріміського сполучення)» [61];

— чоловіки – після досягнення 55 років і при загальному стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначеній роботі;

— жінки – після досягнення 50 років і при загальному стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначеній роботі;

е) «працівники освіти, охорони здоров'я та соціального забезпечення при наявності спеціального стажу роботи від 25 до 30 років за переліком, що затверджується у порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України (постанова Кабінету Міністрів України від 4 листопада 1993 р. № 909), незалежно від віку» [62].

Пенсії за вислугу років працівникам освіти, соціального захисту, охорони здоров'я призначається в розмірах, установлених для загального стажу роботи і нараховується із заробітку, отриманого перед припиненням роботи, який дає право на пенсію за вислугу років. Для нарахування пенсії береться до уваги ставка чи оклад, враховуються також різноманітні доплати й надбавки до заробітної плати.

Робота за спеціальністю: «в установах, закладах, та на посадах, передбачених цим переліком, дає право на пенсію незалежно від форми власності або відомчої належності закладів і установ» [62].

При призначенні пенсії за вислугу років зазначеним особам допускається підсумовування стажу за періоди їх роботи у закладах і установах освіти, охорони здоров'я та соціального захисту;

є) «спортсмени – заслужені майстри спорту, майстри спорту міжнародного класу – члени збірних команд при загальному стажі роботи не менше 20 років – у порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України (постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583), і

перебування у складі збірних команд України не менше 6 років незалежно від віку».

До стажу роботи зараховується перебування вказаних осіб у складі збірних команд України, а також інші види діяльності, передбачені Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Стаж, який дає право на пенсію за вислугу років, обчислюється на підставі трудової книжки та інших документів, що підтверджують перебування в складі збірних команд України, а також у разі наявності звання заслуженого майстра спорту або майстра спорту міжнародного класу.

Пенсії за вислугу років призначаються в розмірах, установлених Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» для пенсій за віком та обчислюються із заробітної плати відповідно до порядку, визначеного Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

ж) артисти театральних-концертних та інших видовищних закладів, підприємств і колективів при стажі творчої діяльності від 20 до 30 років за переліком, що затверджується у порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України (постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583), незалежно від віку.

Разом з цим, доцільно відмітити те, що «пенсія за вислугу років» призначається за умови звільнення з роботи, яка дає право на даний вид пенсії. У разі зарахування після призначення пенсії за вислугу років на роботу, яка дає право на цей вид пенсії, виплата пенсії припиняється і поновлюється з дня, що слідує за днем звільнення з роботи [63].

При цьому, звертаю увагу на те, що особі не відмовляють у вже призначеній у встановленому порядку пенсії за вислугу років, а лише припиняють її виплату на період праці за спеціальністю. Якщо особа залишає місце роботи за спеціальністю, виплата вже призначеної пенсії за вислугу років поновлюється [63].

До «соціальних послуг», передбачених цим Законом, належить допомога на поховання пенсіонера.

У разі «смерті» пенсіонера особам, які здійснили його поховання, виплачується допомога на поховання пенсіонера в розмірі двомісячної пенсії, яку отримував пенсіонер на момент смерті.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» сума пенсії, що належала пенсіонерові і залишилася недоотриманою у зв'язку з його смертю, виплачується – по місяць смерті включно членам його сім'ї: працездатним, які проживали разом з пенсіонером на день його смерті, і непрацездатним, які знаходилися на його утриманні, незалежно від того, проживали вони разом із померлим чи ні.

2.2 Правове забезпечення правової системи України у сфері пенсійного забезпечення

Правове забезпечення України є одним з основних, базових елементів нормального життя суспільства в межах держави є її правова система, головним призначенням якої є підтримання балансу приватних і публічних інтересів у суспільно-державних відносинах. Враховуючи політичні, економічні та правові процеси, що відбувались в Україні протягом всіх цих років, закономірно виникає нагальне запитання: чи спроможна правова система нашої держави підтримувати цей баланс?

Правова система України, складається з кількох основних елементів.

По-перше, це законодавче і нормативно-правове поле, яке має забезпечувати стале і зрозуміле для людини регулювання усіх основних правових відносин в суспільстві й державі.

По-друге – відповідні інструменти (органи) державного управління, які мають забезпечувати належне функціонування законодавчого і нормативного правового поля.

По-третє – судова гілка влади, яка спроможна швидко та ефективно встановлювати (відновлювати) відносно справедливі правові відносини у суспільстві та державі.

Отже, розглянемо три основні цеглини правової системи України у сфері пенсійного забезпечення, які відносяться до першого елемента правової системи України.

Першою цеглиною та одним із важливіших нормативно-правових актів, є Закон України «Про пенсійне забезпечення» який став законодавчим актом, з якого почалась вся сучасна пенсійна система України, та саме з нього була почата пенсійна реформа.

Згідно Конституції, цей Закон гарантує всім непрацездатним громадянам України право на матеріальне забезпечення за рахунок суспільних фондів споживання шляхом надання трудових і соціальних пенсій.

Він спрямований на те, щоб кожна праця була зарахована, як джерело зростання добробуту українців та кожної людини зокрема, він встановлює єдність умов і норм пенсійного забезпечення робітників, інших трудящих.

Сам закон недалеко відійшов від Конституції, продовжує її помисли та гарантує соціальну захищеність пенсіонерів шляхом встановлення пенсій на рівні, орієнтованому на прожитковий мінімум, а також регулярного перегляду їх розмірів у зв'язку із збільшенням розміру мінімального споживчого бюджету і підвищенням ефективності економіки України.

Другою цеглиною є Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», який набрав чинності з початком 2004 року. Це стало свого роду історичною подією, яка завершила багаторічний період законодавчого закріплення шляхів реалізації пенсійної реформи, побудови нової пенсійної системи в Україні.

В цьому Законі України вирастані норми законодавчих та інших нормативно-правових актів з різних галузей права, актуальність та ефективність яких підтверджена практичним досвідом їх застосування.

Цей Закон привніс багато нових норм, необхідність яких викликана тодішніми соціально-економічними реаліями, тенденціями та перспективами розвитку пенсійної системи. У Законі враховано: «зарубіжний досвід функціонування та реформування пенсійних систем, зокрема, досвід формування та застосування пенсійного законодавства» [64, с.56].

Законопроект «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» почав розроблятися ще в 1997 році, та робота над ним велася кілька років, аж до 2001 року, коли він був прийнятий у першому читанні .

Одразу після ухвалення Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» розпочалася робота по формуванню нормативно-правової бази, необхідної для забезпечення реалізації Закону . За рік, що минув після його прийняття, було прийнято один Указ Президента, сім постанов та одне розпорядження Кабінету Міністрів України, а також низку відомчих нормативно-правових актів центральних органів виконавчої влади.

Закон дає змогу визначити принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, перерахунку і виплати пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду, які в свою чергу формуються за рахунок внесків роботодавців, бюджетних та інших джерел, передбачених цим саме в цьому Законі, а також регулює порядок формування Накопичувального пенсійного фонду та фінансування за рахунок його коштів видатків на оплату договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат.

Таким чином, практичне застосування Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» потребує не тільки «закону», але й багатьох інших нормативно-правових актів та інших законів пенсійної сфери [30,с.167].

Третьою цеглиною став Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [65]. Він визначає правові, економічні та організаційні засади недержавного пенсійного забезпечення в Україні та врегульовує правовідносини, пов'язані з цим видом діяльності.

Згідно Закону, система недержавного пенсійного забезпечення – це складова системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних і юридичних осіб, окрім передбачених законами випадків, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов’язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат .

Цим Законом виокремлено суб’єкти недержавного пенсійного забезпечення, а саме :

- недержавні пенсійні фонди;
- страхові організації;
- зберігачі;
- банківські установи;
- вкладники й учасники пенсійних фондів;
- самоврегульовані організації суб’єктів, які надають послуги у сфері недержавного пенсійного забезпечення;
- вкладники пенсійних депозитних рахунків;
- фізичні та юридичні особи;
- засновники пенсійних фондів;
- роботодавці-платники корпоративних пенсійних фондів;
- органи державного нагляду і контролю у сфері недержавного пенсійного забезпечення;
- компанії з управління активами;
- адміністратори пенсійних фондів;
- аудитори;
- особи, які надають консультаційні й агентські послуги відповідно до цього Закону.

Таким чином, НПФ мають дуже надійний механізм, який покладено в основу їхньої роботи.

Недержавне пенсійне забезпечення є частиною реформи пенсійної системи України. Її перебудова спрямована на ефективне підвищення прибутковості інвестування в НПФ, забезпечення їх більшої надійності, оскільки від їх належного регулювання буде залежати рівень доходів пенсіонерів України.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

3.1 Напрями реформування пенсійної системи України

З початку незалежності в Україні стартувала пенсійна реформа, що періодично виставлялась як на урядовому рівні, так і в широких массах. Але початкові версії пенсійної реформи виявлялися поганими, та не змогли вижити в нашій країні, при всій їх різноманітності, вони не принесли очікуваного підвищення рівня пенсій і не стали тим гарантом який би забезпечив старість для громадян України.

Реформування полягає у створенні трирівневого Пенсійного забезпечення, яке до сьогодні складається з солідарної системи та накопичувальної пенсії. Якщо перша частину пенсійної системи так собі, працює в країні, то накопичувальні пенсії практично залишаються недієздатною.

У планах «нового уряду» України – запуск механізму солідарної пенсії в комплексі з добровільним Пенсійним страхуванням, що має стати «невід'ємною частиною всієї пенсійної системи в країні:

- солідарна система
- загальна накопичувальна
- добровільна недержавна накопичувальна» [66].

Але на сьогоднішньому етапі перетворень в Україні у сфері державних цільових фондів, нагромадилася низка проблем організаційно-законодавчого характеру. З великою кількістю проблем стикається Пенсійний Фонд України.

Найбільш основними проблемами пенсійної системи України на «сучасному етапі, є:

- низький рівень пенсій;

- складна ситуація по регіонам та негативні перспективи її розвитку;
- значна «тінізація» виплат працівникам» [66].

Серед головних пріоритетів, які повинні допомогти рішити проблеми з функціонуванням системи пенсійного забезпечення України, потрібно виділити наступні, пункти:

- пониження рівня безробіття, шляхом утворення нових робочих місць;
- підвищення заробітної плати населення;
- підвищення покарань, за корупцію, та приховування податків, що призведе до виводу економіки з «тіні»;
- виховання працездатного віку населення щодо запровадження обов'язкового накопичувального пенсійного страхування, та роз'яснення визначень його переваг для кожного громадянина.

Реформування пенсійної системи на засадах пенсійного страхування є логічним продовженням та складовою економічних реформ у країні, послідовною реалізацією раніше прийнятих рішень і відповідає вимогам ст. 46 Конституції України [67, ст. 46];

Стаття Конституції України говорить нам що 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 [67, ст. 46].

Це право гарантується загальнообов'язковим державою за рахунок страхових внесків громадян, установ, підприємств і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення, створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними особами.

Реформування почалося, проте, цей процес йде дуже повільно і потребує додаткової уваги вчених, практиків та керівництва країни, але найголовніше уваги громадян, аби їх не обдурили, та не втянули у велику аферу. Багато

вчених, які вивчають проблеми пенсійного забезпечення в економічній сфері, говорять, що потрібні радикальні, проривні дії в подальшому реформуванні пенсійної системи. А ті дії, які вже вдалося здійснити, негативно оцінюються. Дослідження науковців пенсійного забезпечення в Україні та оцінці змін у сфері пенсійного забезпечення дозволяють зробити певний висновок про його перехідний характер та наявність в ньому явищ кризового характеру [68,с. 346].

Основні проблеми, які накопичувалися у пенсійній сфері, до теперішнього часу не вдалося розв'язати [68, с. 346]. Пенсії, як і раніше, залишилися низькими та нараховуються несправедливо. Пенсійній системі є фінансово неврівноважена та одним з основних недостатків є кошти для виконання соціальних зобов'язань. Населення країни невірить фінансовим програмам, та реформам нашої влади. Населення слабо мотивовано до ефективного перерозподілу доходів на протязі усього життя.

Як нам говорить досвід реформування пенсійних систем багатьох країн: «ефективним способом переходу від однієї системи пенсійного забезпечення до іншої є співіснування нової і старої пенсійних систем, при котрому відрахування від роботодавців та нині працюючих робітників направляються до солідарної й накопичувальної систем одночасно. При цьому є сталий порядок, за яким робітники можуть вийти з солідарної та приєднатися до накопичувальної пенсійної системи, він може бути добровільним чи обов'язковим» [68].

Коли накопичувальна система почне працювати, учасник накопичувальної системи зможе отримати довічну пенсію або одноразову виплату на додаток до пенсії у межах солідарної системи.

Виплати з Накопичувального пенсійного фонду України будуть здійснюватися додатково до солідарної пенсії довічно або одноразово.

Щоб накопичувальна система почала робити, в сучасних реаліях для всіх громадян потрібно створити дизайн: хто платить, скільки відсотків, зробити актуальні розрахунки, чи це буде вигідно людині.

Розглядаючи недоліки цієї системи, треба зазначити, що є можливим знецінення пенсійних накопичень унаслідок інфляції, та, є ризик, що компанії, які керуватимуть цими накопиченнями, робитимуть це недостатньо добре, через що втратять частину накопичень людей або дохідність, яку вони демонструватимуть, не покриватиме інфляцію.

У рамках підготовки до впровадження системи накопичувань пенсій на всеукраїнському рівні потрібно створити напрями трансформації системи оплати праці в країні, оскільки основним джерелом коштів пенсійного страхування і водночас базою обчислення страхових пенсій є заробітна плата.

Більш прийнятним для національних умов є «трирівнева пенсійна система», створення якої є загальнодержавним зобов'язанням. Формування національної пенсійної системи – є результатом суспільного договору з приводу принципів побудови, та способів здійснення соціальної політики, особливості якої складаються під впливом, соціальних, економічних, національних та культурних традицій країни [68].

В основу побудови національної системи пенсійного забезпечення покладається економічна структура нації, у якій синтезовані елементи повинні відповідати потребам і світоглядів конкретної людської спільноти.

Універсалізм у пенсійному забезпеченні, може ставати абстракцією, його окремі елементи можуть у конкретних умовах виявитися не тільки неефективними, а навіть й шкідливими. Ось наглядна причина чому система пенсійного забезпечення населення, акумулює все позитивне людства у цій галузі, вона повинна спиратися на основу національно-економічну культуру, адже те, виявитися справедливим у тій чи іншій країні, не завжди є таким в Україні.

У перетворення економіки в силу її несталості, несформованості її каркасу, слабкості фінансових інститутів, існує ціла купа загроз які створять прегради для пенсійної системи. З часом ризики можна було б класифікувати на короткострокові (інфляційні процеси, можливість порушення договірних зобов'язань стосовно пенсій з боку державних органів, профспілок, економічні

негаразди та інші), та довгострокові (неефективність державного управління, демографічне старіння населення, політичні зміни).

Реформування системи пенсійного забезпечення в країнах Європи йдуть дуже складно та повільно із за великого потоку мігрантів, які душать економіку цих країн. Система протиріч пенсійного забезпечення, яка негативно впливає на ефективність реформування, яких вчасно не було знайдено і не реалізовано в певних формах їх розв'язання.

Це наступні «протиріччя:

- між формальними фактичними та соціальними гарантіями пенсійної системи;
- між потребою правового осмислення та вдосконаленням інструментарію забезпечення пенсійного реформування і відсутністю чіткої специфікації прав і обов'язків учасників пенсійної системи;
- між короткостроково-орієнтованою раціональною поведінкою пенсіонерів й довгостроковою стратегією більш пізнього виходу на пенсію як результату стабільності та передбачуваності правил гри;
- між постійною необхідністю розподілу витрат на споживання протягом життя, шляхом переносу частки цих витрат з більш продуктивних років на менш продуктивні й відсутністю стимулів до сплати страхових внесків, довіри до страхової та фінансової систем » [69].

Програми реформування передбачають особливості переходу до багаторівневої пенсійної системи: в процесі якої, проходить перехід до багаторівневої пенсійної системи тривалий час, яка потребує виконувати подвійні зобов'язання і виплачувати пенсії тим, хто буде отримувати їх лише із солідарної системи, та ще і додатково спрямовувати частину коштів на формування обов'язкових індивідуальних пенсійних заощаджень.

Важливішим напрямом реформування пенсійної системи в найближчому майбутньому має стати включення до ресурсів пенсійного забезпечення окрім

внесків роботодавців внесків самих працівників, як повноцінних суб'єктів свого пенсійного страхування.

Необхідність проведення пенсійної реформи в Україні зумовлена:

- старінням та виїздом населення з країни у пошуках кращого майбутнього;
- недоліками солідарної системи пенсійного забезпечення тобто, соціальною несправедливістю, значний розрив між максимальними і мінімальними розмірами пенсій;
- незбалансованістю бюджету Пенсійного фонду України.

У процесі реформування пенсійної системи більшість країн покладають наступні критерії її ефективності: надійність, достатність, фінансова стійкість, соціальна справедливість та інші.

Несприятлива демографічна ситуація в країні в комплексі з соціально-економічними та політичними ризиками, які в сою чергу остаточно підтвердили невідповідність розподільчої пенсійної системи вимогам та засвідчили необхідність пошуку нових засобів соціального захисту громадян.

Основними завданнями та цілями пенсійної реформи, є:

- підвищення рівня життя пенсіонерів;
- встановлення залежності розмірів пенсій від величини заробітку і трудового стажу;
- створення ефективної та більш дієвої системи адміністративного управління в пенсійному забезпеченні;
- забезпечення фінансової стабільності системи;
- заохочення громадян до заощадження коштів на старість.

У колах фахівців які постійно працюють у сфері накопичувальної системи розглядають третій рівень – недержавні пенсійні фонди, кількість яких в Україні щороку зменшується і про функціонування яких більшість українців навіть не чули.

Разом з тим більшість людей усвідомлюють, що за існуючого в країні рівня інституціональної кризи та корупції в державі ризикують стати черговим

механізмом для одурення вкладників чи майбутніх пенсіонерів. Окрему проблему створює і становище національної валюти: гривня вже давно не спроможна виконувати основної функції грошей, а саме накопичення. «Регулярне здешевіння надає змогу використовувати гривню як гарантований засіб пенсійних накопичень на майбутнє» [66, с. 80].

Очевидно, що успішне реформування пенсійної системи в Україні стає особливо проблематичним за відсутності відповідних соціально-економічних передумов – як мінімум завершення військових дій на Сході країни.

Наразі законопроект № 4806 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та єдиних принципів нарахування пенсій.

Належній роботі фінансової системи пенсійного забезпечення мають передувати зростання внутрішнього виробництва, розширення продуктивної зайнятості населення та мінімізація прихованого безробіття, конкурентна оплата праці. Тим часом, з усі механізми якісної зміни пенсійної системи України вже розроблено і подальша їх імплементація залежить виключно від залучення коштів.

3.2 Шляхи удосконалення пенсійної реформи в сучасній Україні

На сьогодні в Україні, розвиток пенсійного забезпечення є одним із найактуальніших питань в державі. Це пов'язано із кризою пенсійного забезпечення.

До основних причин незадовільного пенсійного забезпечення відносяться:

- 1) «неспроможність існуючої солідарної системи забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів
- 2) низький рівень заробітної платні;
- 3) демографічна причина» [70, с.14] – рівень старіння населення України

є найвищим в країнах Європи хоча й нижчим, ніж у більшості економічно розвинутих країн, але питома вага пенсіонерів у складі населення країни перевищує не тільки східноєвропейські, а й західноєвропейські стандарти [70, с.14].

Недооцінка внеску заходів пенсійної реформи у стабілізацію ситуації в пенсійній системі значною мірою пов'язана з відсутністю прогнозно-аналітичної інформації щодо досягнутого і майбутнього ефектів. Оцінка цих ефектів має бути спрямована не тільки на задоволення внутрішніх потреб соціального управління, а й на інформування широких кіл, громадськості [70, с.15].

В ідеалі, оцінка ефективності має здійснюватися окремо за кожним реформаторським заходом, щоб можна було порівняти дієвість різних інструментів. Однак для цього потрібна повна й докладна інформація, яка знаходиться в персоніфікованій базі Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, але недоступна для незалежних експертиз [71,с.59].

За браком вихідних даних, наш аналіз обмежується оцінкою ефективності «і відповідно, можливих втрат у разі їх скасування» «трьох найбільш масових за колом охоплення і резонансних за суспільним сприйняттям заходів щодо:

- поступового підвищення пенсійного віку для жінок з 55 до 60 років;
- підвищення необхідного страхового стажу для жінок з 20 до 30 років, для чоловіків – з 25 до 35 років;
- зміни зарплатної бази у формулі розрахунку пенсії – переходу від заробітної плати, з якої сплачено пенсійні внески в минулому році, до заробітної плати, з якої сплачено пенсійні внески у три попередні роки» [71, с. 59].

Актuarні розрахунки виконані за допомогою моделі пенсійної системи України, розробленої фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України за сприяння Світового банку [72].

При розрахунках використовувалися дані середнього варіанту демографічного прогнозу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України та макроекономічні прогнозні припущення (Додаток 1.).

Так, за прогнозами Міжнародного центру перспективних досліджень «за умов збереження сучасного пенсійного віку» в середині нашого століття на 1000 осіб працездатного віку припадатиме близько 900 пенсіонерів. А якщо збережеться нинішня практика надання пільгових пенсій і вік виходу на пенсію та підтвердяться прогнози щодо очікуваного рівня безробіття, то вже в середині 20-х років нинішнього століття кількість пенсіонерів дорівнюватиме кількості працюючих, а в 40-х роках перевищить її [72].

Сьогодні фахівці обговорюють багато варіантів удосконалення системи пенсійного забезпечення. Головними з них є підвищення пенсійного віку для жінок; збільшення ставки внесків до пенсійного фонду; обмеження максимальних розмірів пенсій і пенсій працюючим пенсіонерам, дочасний вихід на пенсію тощо. Проте жоден з них не є досконалим, саме тому і перебуває тільки на стадії обговорення [72].

Так, підвищення пенсійного віку допоможе зменшити кількість пенсіонерів та збільшити обсяги надходження внесків, але водночас можуть виникнути проблеми з працевлаштуванням молоді та й абсолютно зрозуміло, що від такого кроку не в захваті будуть самі пенсіонери.

Збільшення ставки внесків також не вихід, адже демографічні прогнози свідчать, що «через 40 років на одного працюючого в Україні припадатиме два пенсіонери і збільшення ставки не тільки не забезпечить Пенсійний фонд необхідною сумою надходжень, а ще й посилить «тінізацію» оплати праці та трудових відносин загалом [72].

Заборона працювати після досягнення пенсійного віку може спричинити істотну втрату кадрів, адже в Україні працює п'ята частина пенсіонерів і здебільшого це працівники галузі освіти та охорони здоров'я.

Крім того, існують й такі проблеми, які «ускладнюють процеси її

модернізації:

- недосконалість старої пенсійної системи;
- непослідовність в пенсійному законодавстві;
- відсутність правового поля додаткового пенсійного забезпечення;
- незначна різниця розмірів пенсій залежно від стажу роботи і величини заробітної плати;
- високе податкове навантаження на працівників і роботодавців;
- дуже високі пенсійні внески при низьких розмірах пенсій; недостатні обсяги страхових внесків для пенсійного забезпечення» [72].

Фактором, який ускладнює ситуацію у сфері пенсійного забезпечення є наближення рівня кількості працюючих з пенсіонерами. Враховуючи наявні проблеми, пенсійне забезпечення в Україні потребує значного удосконалення. Для покращення пенсійного забезпечення в Україні «доцільно:

- продовжувати роботу із вдосконалення пенсійного законодавства, особливо в частині впровадження нагромаджувального рівня пенсійного страхування;
- зменшити кількість пільг, створюючи окремі пенсійні програми для працівників шкідливих професій. Потрібно стимулювати працедавців покращувати умови праці для запобігання втраті здоров'я та продовження тривалості активного періоду життя працівників, ніж давати змогу виходу на пенсію раніше встановленого віку;
- вдосконалити механізм індексації пенсій з метою підтримки купівельної спроможності доходів та запобігання бідності пенсіонерів;
- скасувати мінімальні гарантовані пенсії, що стимулюватиме громадян відмовлятися від нелегальних зарплат;
- заборонити раптове збільшення обсягу пенсій у час передвиборчої кампанії» [73].

Подолання зазначених проблем в сфері пенсійного забезпечення можна буде досягнути за «рахунок:

- по-перше, підвищення фінансової платоспроможності пенсійної системи;
- по-друге, істотного зменшення неофіційної зайнятості та зменшення прихованого безробіття;
- по-третє, підвищення рівня заробітної плати та зменшення рівня безробіття;
- по-четверте, підвищення рівня пенсійного віку, враховуючи демографічну ситуацію в країні;
- по-п'яте, заборони впровадження нових пільг, не підкріплених належним фінансуванням;
- по-шосте, раціонального перерозподілу видатків між Пенсійним фондом, Державним бюджетом та недержавними соціальними фондами» [73].

Наразі необхідним є звернутися до зарубіжного досвіду формування систем пенсійного забезпечення. Так, опитування показало потребу в ефективній інформаційно-освітній роботі з пенсійних питань.

Компанія «Aon Consulting» провела опитування більше, ніж 7500 працівників із 10 Європейських країн: Бельгії, Данії, Франції, Німеччини, Ірландії, Нідерландів, Норвегії, Іспанії, Швейцарії та Великої Британії.

Опитування показало, що урядові структури та роботодавці в усіх європейських країнах приділяють недостатньо уваги інформуванню громадськості про важливість пенсій у довгостроковій перспективі. Тільки 12% опитаних у Великій Британії цікавляться пенсією. Французи та голландці також байдужі до пенсій. Це порівняно з 37% у Німеччині, що є найвищим показником у Європі, та третиною населення Бельгії (34%) та Швейцарії (33%).

Багато людей просто сліпо наражаються на бідну старість, якщо вони не будуть більш активно цікавитись пенсіями», – сказав Олівер Роландс, керівник пенсійного напрямку у країнах Європи, Близького Сходу та Африки

компанії «Aon Consulting» в інформаційному повідомленні. Пан Роландс наголосив, що урядові установи та роботодавці повинні краще інформувати людей про необхідність брати на себе більше відповідальності за власну пенсію [73].

Інвестиційні аналітики компанії «Mercer» порівняли одинадцять провідних пенсійних систем з точки зору достатності пенсійних виплат, довгострокової стабільності, а також професійної добропорядності компонента приватного сектора. Це було розраховано на основі 40 показників, причому жодна система не отримала «оцінку А» (або величину індексу більше 80%).

Пенсійним системам Нідерландів, Австралії, Швеції та Канади було поставлено «оцінку В», зважаючи на те, що їх системи мають «ефективну структуру, але мають й елементи, які потребують удосконалення». Велика Британія, США та Сінгапур отримали в середньому «оцінку С» [74].

Згідно зі звітом «Mercer» це означає, що згадані системи мають певні хороші властивості, але водночас вони мають і недоліки, які необхідно усунути для забезпечення довгострокової стабільності. Німеччина, Китай та Чилі зайняли найнижчі місця, продемонструвавши «серйозні слабкості», які можуть наразити на небезпеку стабільність, якщо не приділити увагу вирішенню цих проблем. Жодна система не отримала «оцінки F».

Це оцінювання було поділено на три підкатегорії: «визначення достатності, стабільності та професійної добропорядності. У найбільшій мірі результати коливалися з точки зору професійної добропорядності. Австралія, Велика Британія, Нідерланди та Чилі отримали більш ніж 80 балів за добропорядність, продемонструвавши ефективні стандарти розкриття та передачі інформації. З іншого боку, Китай та Німеччина отримали з точки зору добропорядності оцінку F (менше 35 балів)» [74].

Чинники, включені в дослідження, коливалися від тих, що відносилися безпосередньо до пенсійної системи (такі як рівень обов'язкових внесків до пенсійної схеми), до тих, що відображали загальну культуру заощаджень

(ставка чистих заощаджень домашніх господарств).

Політика, направлена на зміцнення пенсійної системи зосередження уваги на стабілізації 1-го рівня поділяється на три категорії.

Перша, підвищення пенсійного віку, те, що здійснюється в багатьох країнах.

Друга, в багатьох країнах реформи солідарної системи спрямовані на те, щоб більш тісно пов'язати пенсійні виплати з внесками, зробленими протягом трудової діяльності, які сплачує працівник, замість того, щоб рахувати роки в кінці трудової діяльності.

Мінімізація ризиків, пов'язаних з приватними пенсіями, є другою проблемою. Більшість регіональних пенсійних фондів зазнали великих втрат під час світової фінансової кризи і компенсували їх поки що частково [75].

У той час як схеми з визначеними внесками втрачають пенсійні заощадження, схеми з визначеними виплатами наражаються на ризик невиконання своїх наступних зобов'язань. У деяких країнах уряди заморожують або зменшують частину внесків, яка спрямовується до 2-го рівня, спрямовуючи їх назад до 1-го рівня. Такі заходи ефективно знімають фінансовий тиск на 1-й рівень фінансування, але в той же час створюють нові фінансові проблеми для схем з визначеними внесками та їх учасникам. Заходи для мінімізації ризиків також заохочуються населенням [75].

Серйозним стратегічним кроком було вдосконалення інформації про ризики та оповіщення про потенційну небезпеку певних дій для оточуючого середовища та більше розкриття інформації. Наразі в Угорщині приватні фонди повинні розкривати причину отримання низьких доходів, а Австрія запровадила нове законодавство з розкриття інформації про винагороди керівництва фондів.

Підвищення вимог до пенсійних фондів також включає такі заходи, як підвищення рівня професійної підготовки членів правління (Німеччина), нові методи оцінки платоспроможності фондів (Норвегія), а також спробу вирішення такого давнього питання, як висока вартість адміністрування

пенсійних фондів. Запроваджено (або пов'язано з результатами діяльності керівника фонду) максимальний розмір його винагороди в Бельгії, Польщі, Латвії, Литві, Іспанії та Словаччині [75].

Підвищення мінімальних пенсій в країнах, де бідність залишається соціальною проблемою серед пенсіонерів, є також політичним питанням, особливо, серед працівників та жінок з низькими доходами, оскільки вони можуть мати менший стаж роботи для кумуляції прав на отримання пенсії. Казахстан повторно запровадив мінімальну державну пенсію.

Однак, ці рішення підкреслюють «характерний конфлікт між забезпеченням достойних мінімальних пенсійних виплат та уникненням такої ситуації, коли відсутні стимули до праці». Одним із способів протидії втраті стимула до продовження трудової діяльності може бути впровадження мінімальних пенсій, розмір яких зростає в результаті подовження трудового стажу (Франція, Греція, Латвія, Литва, Нідерланди) [76].

Для стабілізації солідарної пенсійної системи необхідно:

- підвищити мінімальну тривалість страхового стажу для одержання пенсії за віком з поточних 5 до 15 років;
- вирівняти пенсійний вік для жінок і чоловіків (поступово з кроком 0,5 року протягом 10 років);
- наблизити пенсійний вік до європейських стандартів (65 років) для учасників II рівня пенсійної системи ;
- стимулювати більш пізній вихід на пенсію шляхом підвищення нормативної тривалості стажу з 20/25 років до 30/35 років з одночасним збільшенням коефіцієнта обліку кожного року наднормативного стажу або кожного року відтермінування виходу на пенсію;
- звільнити солідарну систему від невластивих для неї виплат (дострокові й пільгові пенсії);
- обмежити максимальний розмір пенсій, що виплачуються з

- солідарної системи й/або за рахунок коштів державного бюджету;
- здійснювати виплату пенсій за віком для всіх пенсіонерів, які працюють, у розмірах, визначених Законом про обов'язкове пенсійне страхування;
 - поступово перерозподіляти частку внеску на пенсійне страхування від роботодавця до працівника;
 - визначення умов участі самозайнятих осіб у соціальному страхуванні, відокремлення внеску на соціальне страхування від єдиного податку;
 - створення рівних умов індексації пенсій незалежно від закону, за яким призначена пенсія;
 - скорочення пільг щодо дострокового виходу на пенсію й зі сплати внесків.

Для «введення й розвитку накопичувальних складових пенсійної системи необхідно:

- уточнення умов запровадження II рівня (у т.ч. розмір внеску, оцінювання величини одного року стажу в солідарній системі для учасників дворівневої системи тощо);
- передання Пенсійному фонду України функцій збирання й адміністрування коштів 2 рівня пенсійної системи, ведення системи єдиних пенсійних рахунків;
- забезпечення можливості залучення приватних компаній для управління активами й спрямування внесків II рівня до недержавних пенсійних фондів за бажанням і вибором застрахованих осіб;
- забезпечення виплат дострокових (підвищених) пенсій для особливих категорій професій, пов'язаних з ризиком для життя, за рахунок запровадження корпоративних (професійних) пенсійних схем;
- диверсифікованість схем приватного недержавного пенсійного страхування» [77,с. 81].

Для «поліпшення адміністрування пенсійної системи необхідними є:

- запровадження єдиного соціального внеску;
- удосконалення регулювання діяльності накопичувальних пенсійних фондів;
- розмежування страхових і невластивих страхуванню видатків, посилення цільового використання страхових коштів;
- забезпечення регулярної звітності фондів обов'язкового соціального страхування; регулярне інформування громадян про їхні права щодо виплат зі страхових фондів» [77,с. 85].

Отже, Україна потребує ефективної пенсійної реформи, яка посилить соціальний захист осіб, що втратили працездатність, забезпечить гідний рівень їхнього життя в результаті стійкого розвитку пенсійної системи, а досвід провідних країн світу допоможе вирішити цю проблему.

ВИСНОВОК

Згідно статті 46 Конституції України визначено, що громадяни мають право на соціальний захист у вигляді пенсії, 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.

Основу пенсійної системи в Україні складає система державного пенсійного забезпечення, яка охоплює всіх непрацездатних осіб похилого віку, інвалідів, осіб, які втратили годувальника, виплати, яким провадяться у формі пенсій, надбавок та підвищень до пенсії, компенсаційних виплат, додаткових пенсій відповідно до законів України «Про пенсійне забезпечення», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Враховуючи те, що система пенсійного страхування є складовою загальної фінансової системи країни, вона функціонує на основі єдиних макроекономічних показників розвитку України, зокрема таких як демографічна ситуація. Стан використання трудового потенціалу, досягнутий рівень розвитку економіки і соціальної сфери та інших чинників, а також очікуваних тенденцій зміни цих чинників у перспективі.

Пенсійну систему слід розглядати як вид демографічних інвестицій ще, й тому, що вона визначає якість життя непрацездатного населення. Низький рівень пенсійного забезпечення також впливає на рівень народжуваності, обумовлений необхідністю для середнього покоління утримувати не тільки

дітей, а й батьків. Пенсійне забезпечення безпосередньо впливає на тривалість життя не тільки в послетрудоспособном періоді, але і в більш 70 молодому віці. Доступність та надійність пенсійного забезпечення багато в чому визначають не тільки трудових, але й життєвим поведінкою населення, оскільки формують суспільне уявлення про життя в пенсійному віці. Якщо вихід на пенсію асоціюється з бідністю та соціальною ізоляцією, згасає мотивація до здорового способу життя та поведінки, орієнтованого на збереження здоров'я.

Надзвичайно важливе значення для суспільного та демографічного розвитку має ще одну властивість пенсійного забезпечення – солідаризація поколінь.

Дослідження свідчать, що поряд з певними позитивними результатами пенсійної реформи продовжує залишатися багато невирішених проблем. До цього часу не створено належних умов функціонування нової пенсійної системи.

Така ситуація склалася через фінансову незбалансованість Пенсійного фонду, відсутність зв'язку між розміром пенсії та страховими внесками протягом трудової діяльності, неналежного розвитку накопичувального пенсійного забезпечення тощо.

Запровадження недержавного пенсійного забезпечення є одним з основних завдань та важливих кроків реформування системи пенсійного забезпечення України. Створення законодавчих передумов функціонування інститутів додаткового, добровільного пенсійного забезпечення є нагальною вимогою часу та необхідною умовою існування ефективної, соціально справедливої системи відносин у сфері соціального забезпечення населення.

Громадяни України лише тоді вкладатимуть свої гроші до недержавних пенсійних фондів, коли вони впевнені, що цими грошима належним чином розпоряджатимуться, і що з часом вони їх отримають. Створення такої системи – спільна відповідальність органів пенсійного забезпечення та Уряду. Це непросте завдання. Минулий досвід дає громадянам України мало підстав довіряти пенсійним фондам. Великі банки й приватні пенсійні фонди зазнали

невдачі, а гіперінфляція знецінила заощадження громадян, тому недовіра українців до недержавних пенсійних фондів є цілком виправданою.

Якщо не встановити залежність розміру пенсії від віку виходу на пенсію, то доведеться далі виплачувати неприпустимо малі пенсії пенсіонерам, які становлять надто велику частку в суспільстві. З іншого боку, надання можливості виходу на пенсію в пізнішому віці дозволить збільшити розмір пенсій і скасувати обмеження на максимальний розмір виплачуваних пенсій.

Запровадження персоніфікованого обліку відомостей у системі обов'язкового державного пенсійного страхування сприятиме перебігові таких процесів:

- забезпечення диференціації пенсій залежно від трудового стажу;
- легалізація доходів громадян, які працюють;
- збільшення доходів Пенсійного фонду;
- скорочення неформальної зайнятості;
- зменшення масштабів тіньового сектору економіки.

Старіння населення є однією з найбільш серйозних проблем, яку переживають пенсійні системи в усьому світі. Слід зазначити, що зв'язок між демографічним розвитком та пенсійним забезпеченням є двосторонньою, оскільки явище демографічного переходу до сучасного типу відтворення населення в значній мірі обумовлено змінами в соціальній парадигмі.

Для успішного завершення реформування пенсійної системи необхідно розробити та створити стабільні політичне, економічне та регулятивне середовища в країні, організаційне об'єднання готівкового інтелектуального потенціалу вчених, провідних фахівців для роботи над проектами нормативно-правових актів з питань пенсійної реформи, підтримувати макроекономічні показники, забезпечити стабільність валюти, низький рівень безробіття тощо.

Цікаво, що формально пенсійна реформа в Україні почалася 19 років тому з Указу Президента «Про основні напрями реформування пенсійного

забезпечення в Україні», у якому було визнано, що однорівнева солідарна система не зможе забезпечити достойні пенсії українців у майбутньому.

Тоді, у 1998 р. було поставлено завдання: запровадити обов'язковий накопичувальний та добровільний накопичувальний рівні пенсійної системи. 10 липня 2003 р. було ухвалено Закон України «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування», який встановив, що пенсійна система України є трирівневою (Закон набрав чинності з 1 січня 2004 р.).

Успішним буде шлях для України по створенню життєздатної пенсійної системи – зробити усю систему цілковито прозорою і наочно показати учасникам, як ця система захищає їхні інтереси. Наскільки безпечно працюватиме система визначатиметься тим, наскільки добре вона спланована, разом із законодавчою базою, установами й інфраструктурою, а також компетентністю персоналу приватних фінансових установ і державних регулятивних органів.

На сьогодні, однією з частин реформи є запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи, що стало б дієвим інструментом соціального захисту українських громадян, але для якої, необхідна практична реалізація пенсійної реформи, яка б містить соціальні, економічні, демографічні, фінансові та політичні складові.

Ідея запуску 2-го рівня пенсійної системи в тому, щоб людина, поки працює, забезпечив себе пенсією в майбутньому, і їй було б достатньо для гідного життя. При цьому солідарна система, яка працює сьогодні за принципом «працюючий платить за пенсіонера», залишиться, але не буде єдиним або головним для пенсіонерів джерелом засобів до існування.

Плюс накопичення – це довгі гроші, то є заощадження. Зазвичай це працює так, що кошти інвестуються, а значить, повинен бути ринок, куди можна інвестувати. На сьогодні в Україні такого ринку фактично немає.

Але вже був прийнятий законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення функцій із державного регулювання ринків фінансових послуг», ухвалений закон передбачає так званий «спліт» – у

ньому також є питання регулювання недержавних пенсійних фондів, комісії з цінних паперів фондового ринку. Це перші кроки, про які можна сказати, що якщо будемо рухатися в цьому напрямку ефективно, то за якийсь період часу зможемо ввести і накопичувальну систему. Тому здійснення пенсійної реформи насамперед потребує державно-управлінського впливу на інституційну сферу.

Коли ж очікувати, що накопичувальна пенсійна система запрацює? Можливо, запуск другого рівня накопичувальної системи був відкладений на рік – до 1 січня 2020 року, але після цієї дати вона так і не запрацювала. Що не дивно, зважаючи на неготовність законодавчої бази під нову «пенсійну хвилю», хоча до години «X» залишилося зовсім небагато.

Прогнозується, що цього разу реформа обійдеться державі щонайменше в 40–50 млрд. грн. Залишається висловити сподівання, що її не спіткатиме доля більшості попередніх реформ і вона не зведеться до чергового мізерного підвищення мізерних пенсій та чергового оголошення війни «чорним» зарплатам. І головне: хтось врешті-решт нестиме реально відповідальність за якість проведення реформ та їхні наслідки?

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Прилипко С. М. Пенсійне страхування в Україні / С. М. Прилипко // Проблеми законності : респ. міжвідом. наук. зб. – Харків, 2001. – Вип. 51. – С. 170–177.
2. Лібанова, Е.М. Пенсійна реформа в умовах кризи / Е.М. Лібанова // Праця і зарплата. - 2013. - № 45(673). - С. 4-5.
3. Дідковська Т. О. Поняття та сутність пенсійного забезпечення в Україні: Сучасні реалії та перспективи розвитку / Т. О. Дідковська // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 253–257.
4. Мелешко О.В. Історіографія виникнення сучасної системи пенсійного забезпечення як виду соціального захисту населення / О. В. Мелешко // Вісник СНАУ. Серія «Економіка і менеджмент». – 2008. – Вип. 12/1(33). – С. 115–120.
5. Советское трудовое право : [учебник] / Александров Н. Г., Астрахан Е. И., Догадов В. М. и др. // [под ред. Н. Г. Александрова]. – М.: Госюриздат, 1949. – 431 с.
6. Андреев В.С. Право социального обеспечения в СССР. -М.: Юрид. лит., 1987. -352 с.
7. Советское трудовое право : [учебник] / Александров Н. Г., Астрахан Е. И., Догадов В. М. и др. // [под ред. Н. Г. Александрова]. – М.: Госюриздат, 1949. – 431 с.
8. Бойко М.Д. Право пенсійного забезпечення в Україні. Навч. посіб. Курс лекцій. – К.: Олан, 2005. – 368 с.
9. Нечай А. Накопичувальна система: коли запрацює другий рівень// Уряд. кур'єр. – 2009. – 26 верес. – № 177. – С. 10.
10. Левицька С.О., Галашко С.І. Пенсійна реформа як один з напрямів забезпечення сталого розвитку країни / С.О. Левицька, С.І. Галашко //

- Збірник наукових праць: Випуск XVI, № 3. – Київ, СЕУ / Рівне, НУВГП, 2010. – С. 158–168.
11. Князькова Л. М. Пенсії за вислугу років працівникам ОВС: перспективи розвитку / Л. М. Князькова // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності: зб. наук. ст. – Донецьк, 1999. – № 1. – С. 180-184.
 12. Васильєва Ю. В. Основания для дифференциации правового регулирования пенсионных отношений / Ю. В. Васильєва // Правоведение. – 1998. – № 3. – С. 76-81.
 13. Князькова Л. М. Пенсії за вислугу років працівникам ОВС: перспективи розвитку / Л. М. Князькова // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності: зб. наук. ст. – Донецьк, 1999. – № 1. – С. 180-184.
 14. Сташків Б.І. Теорія права соціального убезпечення. –К., 2005. –405 с.
 15. Офіційний сайт Пенсійної реформи в Україні.
URL: <http://www.pension.kiev.ua/>.
 16. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (зі змінами та доповненнями № 911-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016, № 5, ст.50) База даних «Законодавство України»/ВР України. URL:<http://www.rada.gov.ua>.
 17. Надточій Б., Яценко В. Пенсійне убезпечення в Україні: історичний аспект//Україна. – 2000. Ст. 102–132.
 18. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (зі змінами та доповненнями № 911-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016, № 5, ст.50) База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
 19. Дідковська Т. О. Поняття та сутність пенсійного забезпечення в Україні: Сучасні реалії та перспективи розвитку / Т. О. Дідковська // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 253–257.
 20. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (зі змінами та доповненнями № 911-VIII від

- 24.12.2015, ВВР, 2016, № 5, ст.50) База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
- 21.Зайчук Б.О. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : [навч. посіб. стосовно студ. вищ. навч. закл.] / [Б.О. Зайчук, О.Б. Зарудний, С.Б. Березіна, В.Т. Александров, С.М. Недбаєва]. – К. : АВТ, 2005. – 244 с.
- 22.Ткаченко Л. Пенсійна система та пенсійна реформа в Україні [Електронний ресурс] / Л. Ткаченко; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. — Київ, 2018 : веб-сайт. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/14044.pdf>.
- 23.Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні : моно-графія / М.М. Шумило. – К. : Ніка-Центр, 2016. – 680 с
- 24.Цирфа Г. Пенсійна система сьогодні і завтра / Г. Цирфа // Дзеркало тижня. – 2008. – № 1.
- 25.ІнститутГоршеніна:вебсайт.URL:http://institute.gorshenin.ua/news/401_rochti_polovina_ukraintsev.html.
- 26.Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (зі змінами та доповненнями № 911-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016, № 5, ст.50) База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
- 27.Офіційний сайт Пенсійної реформи в Україні. URL: <http://www.pension.kiev.ua/>.
- 28.Кравченко М.В. Накопичувальна пенсійна система як інструмент соціального захисту громадян / М.В. Кравченко: веб-сайт. URL: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/dutp/2010_1/txts/10kmvszg.pdf.
- 29.Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (зі змінами та доповненнями № 911-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016, № 5, ст.50) База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
- 30.Ткаченко Н.М. Пенсійне забезпечення, право на пенсію, розміри, нарахування , пенсійна реформа. – Київ, 2018. : веб-сайт. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/pensiyne-zabezpechennya-pravo-na-pensiyu-rozmiri-narahuvannya-pensiy-na-reforma>

31. Інститут Горшеніна: вебсайт. URL: http://institute.gorshenin.ua/news/401_pochti_polovina_ukraintsev.html.
32. Шумило М. М. Сучасний стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні (за матеріалами наукового повідомлення на засіданні Президії НАН України 21 грудня 2016 р.) / М. Шумило // Вісник Національної академії наук України. — 2017. — № 2. — С. 76—87.
33. Офіційний сайт Пенсійної реформи в Україні. URL: <http://www.pension.kiev.ua/>.
34. Гуменюк В. Модель пенсійної реформи: без конфліктів на користь малозабезпечених / В. Гуменюк // Економіст. — 2011. — № 2. — С. 6-7.
35. Нечай А. Накопичувальна система: коли запрацює другий рівень // Уряд. кур'єр. — 2009. — 26 верес. — № 177. — С. 10
36. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 № 1788-ХІІ. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1788-12>
37. Дарієнко А.О. Напрямки удосконалення пенсійного забезпечення в Україні / А.О. Дарієнко, веб-сайт. URL: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/tppd/2011_8/zmist/R_2/04Darienko.pdf.
38. Пенсійна реформа в Україні: дослідження суспільної думки: веб-сайт. URL: http://www.capitalmarkets.kiev.ua/download/pension_survey_22jul2010_ua.pdf
39. Роечко П. Пенсійна та пільгові реформи провалені. Що далі? / П. Роечко: вебсайт. URL: <http://www.epravda.com.ua/publications/2012/01/24/313727/>
40. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні : моно- графія / М.М. Шумило. — К. : Ніка-Центр, 2016. — 680 с

41. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (зі змінами та доповненнями № 911-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016, № 5, ст.50) База даних «Законодавство України»/ВР України. URL:<http://www.rada.gov.ua>.
42. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1788-12>
43. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (зі змінами та доповненнями № 911-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016, № 5, ст.50) База даних «Законодавство України»/ВР України. URL:<http://www.rada.gov.ua>.
44. Ткаченко Л. Г. Побудова багаторівневої пенсійної системи як напрям національної пенсійної реформи / Л. Г. Ткаченко // Економіка України. – 2012. – № 8. – С. 16-22.
45. Ткаченко Н.М. Пенсійне забезпечення, право на пенсію, розміри, нарахування , пенсійна реформа. – Київ, 2018. : веб-сайт. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pensiyne-zabezpechennya-pravo-na-pensiyu-rozmiri-narahuvannya-pensiyna-reforma>
46. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1788-12>
47. Ткаченко Н.М. Пенсійне забезпечення, право на пенсію, розміри, нарахування , пенсійна реформа. – Київ, 2018. : веб-сайт. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pensiyne-zabezpechennya-pravo-na-pensiyu-rozmiri-narahuvannya-pensiyna-reforma>
48. Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» № 2462-VIII від 19.06.2018, ВВР, 2018. Веб-сайт. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12>

49. Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991// Відомості Верховної Ради УРСР від 16.04.1991, № 16.
50. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до закону : <https://zakon.rada.gov.ua/go/2453-17>
51. Про прокуратуру : Закон України; Перелік від 14.10.2014 № 1697-VII: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1697-18>
52. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (зі змінами та доповненнями № 911-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016, № 5, ст.50) База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
53. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1788-12>
54. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583 «Про затвердження нормативних актів з питань пенсійного забезпечення» База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/583-92-%D0%BF>
55. Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ»: Закон України від 04.02.1994 № 3946-XII : веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3946-12>
56. Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991// Відомості Верховної Ради УРСР від 16.04.1991, № 16.
57. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та других громадян похилого віку в Україні». База даних «Законодавство України»/ВР України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>

58. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (зі змінами та доповненнями № 911-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016, № 5, ст.50) База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
59. Про прокуратуру : Закон України; Перелік від 14.10.2014 № 1697-VII: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1697-18>
60. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII : веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/889-19>
61. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583 «Про затвердження нормативних актів з питань пенсійного забезпечення» База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/583-92-%D0%BF>
62. Постанова Кабінету Міністрів України від 4 листопада 1993 р. № 909 «Про перелік закладів і установ освіти, охорони здоров'я та соціального захисту і посад, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років» База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/909-93-%D0%BF>
63. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р. № 583 «Про затвердження нормативних актів з питань пенсійного забезпечення» База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/583-92-%D0%BF>
64. Бровенко М. О. Проблеми та перспективи розвитку системи соціального страхування в Україні // Фінанси, 2009. – С. 56.
65. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1057-15>
66. Ткаченко Н.М. Пенсійне забезпечення, право на пенсію, розміри, нарахування , пенсійна реформа. – Київ, 2018. : веб-сайт. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pensiyne-zabezpechennya-pravo-na-pensiyu-rozmiri-narahuvannya-pensiyna-reforma>

67. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
68. Реха К.Х. Сучасні проблеми та напрями реформування пенсійного забезпечення України // матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. «Модернізація фінансово-кредитної системи України: виклики глобалізації» (2017 року). – Кривий Ріг: ДонНУЕТ, 2017. – С. 345-348.
69. Шевчук А.М. Міжнародний досвід формування системи пенсійного забезпечення / А.М. Шевчук: веб-сайт. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2010_3/10sapspsz.pdf.
70. Дідковська Т. О. Поняття та сутність пенсійного забезпечення в Україні: Сучасні реалії та перспективи розвитку / Т. О. Дідковська // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 253–257.
71. Зимовська Л. Деякі аспекти реформування системи пенсійного забезпечення в Україні / Л. Зимовська // Вісник КНТЕУ. – 2011. – № 2. – С. 59–65.
72. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи : веб-сайт. URL: www.nas.gov.ua
73. Ткаченко Л. Пенсійна система та пенсійна реформа в Україні [Електронний ресурс] / Л. Ткаченко; Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. — Київ, 2018 : веб-сайт. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/14044.pdf>.
74. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи : веб-сайт. URL: www.nas.gov.ua
75. МакТаггарт Г. Досвід реформування пенсійної системи у країнах Східної Європи та СНД у порівнянні з проведенням пенсійної реформи в Україні: веб-сайт. URL: www.pension.kiev.ua/files/dosvid-porivn-Ukr.pdf
76. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи : веб-сайт. URL: www.nas.gov.ua

77.Шумило М. М. Сучасний стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні (за матеріалами наукового повідомлення на засіданні Президії НАН України 21 грудня 2016 р.)/ М. Шумило // Вісник Національної академії наук України. — 2017. — № 2. — С. 76—87.

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Демографічний прогноз

| | 2011 (фактичні дані) | 2015 | 2020 |
|--|----------------------|------|------|
| Середня очікувана тривалість життя при | н/д | н/д | н/д |
| Чоловіки | 65,98 | 67,4 | 68,6 |
| Жінки | 75,88 | 76,5 | 77,2 |
| Середня очікувана тривалість життя при досягненні 60-річного віку, | н/д | н/д | н/д |
| Чоловіки | 15,4 | 16,1 | 16,8 |
| Жінки | 20,4 | 20,7 | 21,2 |
| Сумарний коефіцієнт народжуваності, дітей на одну | 1,459 | 1,57 | 1,60 |
| Коефіцієнт міграційного приросту, % | 0,4 | 0,7 | 1,1 |

н/д - немає даних