

### Анотація

*Авескулов В. Д.* Щодо визначення поняття «щорічна відпустка». — Стаття.

Стаття присвячена дослідженню ознак відпусток як родового поняття та ознак щорічних відпусток. Проведено аналіз положень чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України, досягнень учених радянського та періоду незалежної України. Результатом роботи стало виведення нової дефініції щорічних відпусток.

*Ключові слова:* ознаки відпусток, ознаки щорічних відпусток, поняття щорічних відпусток.

### Аннотация

*Авескулов В. Д.* Касательно определения понятия «ежегодный отпуск». — Статья.

Статья посвящена исследованию признаков отпусков и признаков ежегодных отпусков. Проанализированы положения действующего законодательства Украины, проекта Трудового кодекса Украины, достижения ученых советского и периода независимой Украины. Результатом работы стала новая дефиниция ежегодных отпусков.

*Ключевые слова:* признаки отпусков, признаки ежегодных отпусков, понятие ежегодных отпусков.

### Summary

*Aveskulov V. D.* About definition of «annual leaves». — Article.

Article dedicated a research of attributes of leaves and annual leaves. Author analyzed Ukrainian legislation, project of new Labor Code, achievements of scientists of both Soviet Union and independent Ukraine. Main result of this work became a new definition of «annual leaves».

*Keywords:* attributes of leaves, attributes of annual leaves, definition of annual leaves.

УДК 349.3:369.5(477)

*Л. І. Харитонова*

## ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ

Особлива складність завдання реформування пенсійної системи полягає в тому, що це реформування має ввести пенсійне забезпечення в систему ринкових інститутів, ураховуючи те, що ринкові інститути повинні відповідати «новій економіці». Таке завдання не є актуальним для країн — економічних лідерів, але воно актуальне в Україні, де вже наявний досвід пенсійної реформи викликає безліч запитань стосовно того, як автори реформи збираються реалізовувати ринковий принцип пенсійного забезпечення. Є великі сумніви, що цей необхідний принцип збираються реалізувати правильно та ефективно.

Дослідники констатують, що з початку розмов про пенсійну реформу до нинішнього часу так і не вдалося перебороти тенденцію деградації соціальної сфери, через що в країні зберігається середня пенсія в розмірі 31–32 % передпенсійного заробітку, що вдвічі нижче за європейські стандарти. Це є яскравим свідченням відсутності в Україні стратегії соціальної політики. Пенсії, як і раніше, залишилися низькими і нараховуються несправедливо. У 12 з 14

пенсіонерів вони менше прожиткового мінімуму, тимчасом як у деякого вона перевищує 10 тис. грн.

Завдання проведення в Україні ефективної пенсійної реформи ускладнюється бюджетною ситуацією в країні, адже пенсійні зобов'язання традиційно вважаються умовними зобов'язаннями держави. Також відстежується демографічна тенденція, яка передбачає різкий спад чисельності населення. В Україні вже на 1 пенсіонера припадає приблизно 1,5 зайнятих, і відомо, що цей дисбаланс особливо різко почне поглиблюватися з 2016 р. [1].

Тож для сучасної України пенсійна реформа є надзвичайно актуальною дослідницькою проблемою.

Існуюча пенсійна система в Україні організована за розподільчим принципом. Вона склалася в умовах, коли економічні відносини ґрунтувалися винятково на державній власності та фінансувалася із суспільних фондів споживання. Підприємство зі своїх сукупних податків безпосередньо на пенсійні цілі виділяло 4–12 % фонду оплати праці; працівники з індивідуальних доходів нічого не відраховували. Вік виходу на пенсію був одним із найнижчих у світі. У законодавстві, яке регламентувало цю систему, не було закріплено порядку індексації пенсійних виплат у разі підвищення вартості життя чи випереджального зростання зарплати; не було враховано механізму максимального й мінімального розмірів пенсії. Тому пенсіонери на пострадянському просторі стали першими жертвами переходу до нових соціально-економічних відносин. Дослідження рівня життя 1980-х рр. свідчать про те, що до 80 % бідних у СРСР були пенсіонерами, причому старшого віку.

Законодавче розширення соціальних гарантій Законом СРСР «Про пенсійне забезпечення громадян», а потім Законом України «Про пенсійне забезпечення» не було підкріплене створенням системи економічних стимулів до сплати страхових внесків.

Спробою розпочати пенсійну реформу було ухвалення у 1993 р. Концепції соціального забезпечення населення, згідно з якою визначено напрями захисту від соціальних ризиків [2]. В подальшому розвиток захисту від соціальних ризиків було пов'язано із запровадженням соціального страхування, що втілювалося у прийнятих у 1998 р. Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [3] та окремих законах.

Формування правової бази подальшого реформування пенсійної системи в Україні розпочалося з ухвалення 9 липня 2003 р. Верховною Радою України законів «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення» [4]. Україна також мала на меті реформування системи пенсійного забезпечення — забезпечення належного рівня життя людей похилого віку на засадах соціальної справедливості, гармонізації відносин між поколіннями і сприяння економічному зростанню. Ставилася завдання довести пенсії до 50–60 % від рівня реальної зарплати. Було обрано багаторівневу модель пенсійної системи, з урахуванням чого пенсійну реформу передбачалося проводити в трьох напрямках:

- 1) реформувати солідарну систему (перший рівень);

- 2) створювати обов'язкову накопичувальну систему (другий рівень);
- 3) розвивати добровільну накопичувальну систему (третій рівень).

Суть реформування солідарної системи — забезпечення, з одного боку, базових принципів соціальної рівності, однакового для всіх захисту від бідності в похилому віці, поступове підвищення розмірів пенсій відповідно до державних соціальних гарантій, а з іншого — ліквідація соціальних відмінностей, пільг і привілеїв. За цих умов солідарна система зможе забезпечити мінімальний ста-ток на старість усім, хто працював.

Ставилося завдання:

- Забезпечити обов'язковість державного пенсійного страхування всіх працюючих громадян і поступово перейти до паритетної сплати пенсійних внесків — порівню роботодавцями і найманими працівниками. За тих, хто не працює з поважних причин, внески має сплачувати Держбюджет.

- Установити порядок призначення пенсій виключно на основі персоніфікованого обліку. Для осіб, які не працювали і не сплачували пенсійних внесків, зберегти соціальні виплати з коштів Державного і місцевого бюджетів, а не за рахунок пенсійних заощаджень працюючих громадян.

- Фінансувати дострокові пенсії за рахунок роботодавців, що стимулюватиме їх до впровадження нових технологій, поліпшення умов і охорони праці, зменшення чисельності громадян, котрі працюють у шкідливих умовах.

- Запровадити сплату єдиного страхового внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, доручивши це Пенсійному фонду, що на-решті було зроблено шляхом прийняття 8 липня 2010 р. Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне стра-хування» та введення його в дію з 1 січня 2011 р. [5].

- Передбачити економічні стимули для пізнішого виходу людей на пенсію шляхом прогресивного підвищення розміру пенсії за кожен рік праці після досягнення пенсійного віку.

Впровадження обов'язкової накопичувальної системи передбачає, що всі працівники зобов'язані відкладати частину зароблених коштів на старість і вносити її в Накопичувальний пенсійний фонд. Після досягнення пенсійного віку кожен додатково одержуватиме до виплат за солідарною системою пенсію з обов'язкової накопичувальної системи.

Довгостроковий етап реформування передбачав створення багаторівневої системи пенсійного забезпечення, яка запровадила б: гарантований державою всім непрацездатним громадянам соціальний мінімум (1-й рівень); обов'язкове пенсійне страхування (2-й рівень); додаткові пенсії за рахунок недержавних пенсійних фондів (3-й і наступний рівні).

Проте економічна криза на якийсь час знизила актуальність зазначених ідей та заходів, а тому їх не було реалізовано. У зв'язку з цим не створено повноцінних ринкових механізмів інвестування в економіку, досі не вдалося долучити до інвестування коштів працівників недержавні пенсійні фонди, не вирішеним є питання їх оподаткування, не створено стимулів для відрахуван-ня внесків у населення, оскільки розміри внесків майже не пов'язані з розмі-

рами майбутніх пенсій та, головне, економічно найактивніших громадян, народжених у 1952–1966 рр., узагалі виключили з накопичувальної системи. Крім цього не використовуються можливості й перспективи професійних пенсій, виплачуваних підприємствами, а також пенсійні заощадження громадян.

На жаль, пенсійну реформу дискредитували також в українському суспільстві політичні трансформації. Проти реформи спрацювало бажання використати пенсійний аспект заради досягнення політичного результату, безсистемність дій та постійна зміна влади.

Страховий принцип у пенсійній системі практично було знищено, тому результатом стала розбалансована пенсійна система, яка мала поставити пенсії у чітку залежність від стажу та заробітку для всіх без винятку громадян.

Отже, розроблена в Україні концептуальна й законодавча база передбачала, що на сьогоднішній день в Україні ефективно працюватимуть механізми недержавного пенсійного забезпечення: недержавні фонди і управляючі компанії. Виходить, кожен майбутній пенсіонер уже мав би приблизно уявляти розміри свого майбутнього статку. Крім цього, це мало стимулювати розвиток фондового ринку, вивести з тіні фонд оплати праці, оживити інвестиційні процеси, запровадити нові стандарти раціональної економічної поведінки. Також мала запрацювати система медичного страхування, адресного соцзабезпечення і т. ін.

Проте експерти зазначають, що нічого цього нині в Україні немає: пенсійна реформа виявилась обманом, адже їй не вдалося розв'язати жодної проблеми.

Найбільша кількість проблем пов'язана зі становленням накопичувальної складової пенсійної системи. На думку експертів, пенсійна реформа не створила повноцінних інститутів, здатних змусити пенсійні гроші працювати на економіку, не створила стимулів до відрахування внесків у населення, оскільки розміри внесків майже ніяк не пов'язані з розмірами майбутніх пенсій.

Для розвитку ринку недержавного пенсійного забезпечення та його інтеграції в пенсійну систему в цілому дослідники закликають шукати варіанти стимулювання корпоративних пенсійних систем. Одночасно з податковим стимулюванням має розвиватися регулювання і контроль у цій сфері; мають бути затверджені припустимі типові пенсійні схеми; мають установлюватися вимоги до інвестування пенсійних резервів і підвищитися рівень відкритості та прозорості цієї діяльності. Інакше галузь недержавних пенсійних фондів залишиться закритою, орієнтованою переважно на формування фінансового ресурсу для засновників, а не на власне пенсійне забезпечення громадян.

Важливим напрямом реформування пенсійної системи має стати включення в ресурси пенсійного забезпечення крім внесків роботодавців внесків самих працівників як повноцінних суб'єктів свого пенсійного страхування. Держава повинна всіляко стимулювати громадян самостійно піклуватися про майбутню пенсію, активно розвивати сектор приватного пенсійного забезпечення і поступово перекладати зобов'язання на нього — від рівних часток до поступового скорочення, що фінансується державою.

Необхідно створити механізми надійного контролю суспільства й держави за функціонуванням пенсійної системи. Важливою складовою пенсійної рефор-

ми є її інформаційне забезпечення. Фахівці підкреслюють, що система інформування, роз'яснення сенсу проведених реформ має стати основною ланкою в процесі перетворень пенсійної системи.

Обов'язковим елементом роботи має бути формування в населення довіри до державної політики в цій сфері, демонстрація чітких, послідовних, цілеспрямованих кроків реформи. Важливо змінити стереотип, що пенсійне забезпечення — турбота лише держави. Має активно пропагуватися така думка, що треба самостійно турбуватися про свої пенсії в здоровому й працездатному віці. Необхідно розвивати послуги пенсійного консультування, державні програми, які включають інформування, освіту, консультування. Пропаганда пенсійної реформи — спільне завдання всіх учасників пенсійного ринку.

Найважливішим завданням держави є створення макроекономічних умов для успішного проведення пенсійної реформи. Економічне зростання сприяє збільшенню розмірів пенсій, що залежить, як відомо, від стосунків між працівниками і пенсіонерами, від розміру ВВП на одного працівника та відношення виплат пенсійної сфери до ВВП.

Експерти відзначають такі причини, які не дозволяють пенсійним грошам працювати на повну міць.

По-перше, це законодавчі обмеження з розміщення активів. Законодавством передбачено, що значну частину коштів пенсійні фонди можуть інвестувати в державні цінні папери.

По-друге, пенсії не можуть інвестуватися в нерухомість і землю, оскільки в Україні ринок землі ще не сформований, а інші ринки нестабільні.

По-третє, через слабкість фондового ринку.

Крім стимулювання зростання ВВП необхідна соціально-економічна політика держави щодо скорочення бідності й диференціації доходів населення. Потрібен розвиток інфраструктури фінансових і фондових ринків для того, щоб забезпечити надійне зберігання довгострокових пенсійних активів. Реформування фінансових ринків, у свою чергу, вимагає національної стратегії зростання фінансових ринків:

- удосконалення регулювання ринку;
- розвитку і впровадження нових фінансових інструментів;
- створення законодавства для ефективного захисту прав власності.

Однією з принципових особливостей пенсійної реформи в Україні є прагнення звільнити реформовану солідарну систему від невластивих їй виплат, зокрема пільгових пенсійних виплат окремим категоріям працівників, а також певних видів соціальних виплат, передбачених законодавством, чинним до 1 січня 2004 р. Як відомо, із запровадженням системи пенсійного страхування збережено право на отримання пільгових пенсійних виплат застрахованими особами, які працювали або працюють на роботах зі шкідливими, особливо шкідливими, важкими й особливо важкими умовами праці або на посадах, що дають право на призначення пенсії за віком на пільгових підставах або за вислугу років, за умови досягнення відповідного пільгового пенсійного віку та наявності необхідної тривалості професійного та загального трудового ста-

жу. Однак передбачено, що з часом подібні виплати будуть переведені до професійних та корпоративних пенсійних фондів, створення яких було передбачено Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

В економіці з розвинутими ринковими відносинами, в основу яких покладено принцип індивідуальної відповідальності роботодавців за втрату працездатності найманими працівниками, застосування подібної системи пенсійного забезпечення, економічна природа якої адекватна соціалістичній моделі розподільчих відносин, просто неможливе. Ніхто не вправі встановлювати будь-які привілеї одним категоріям застрахованих осіб і пенсіонерів за рахунок інших. Крім цього, наявність подібної соціальної несправедливості призводить до природного прагнення більшості працівників, які не належать до пільгових категорій, уникати сплати пенсійних внесків у повному обсязі, оскільки вони цілком обґрунтовано вважають, що з ними обійшлися несправедливо.

Отже, солідарна пенсійна система України, у межах якої здійснюються пільгові пенсійні виплати згаданим категоріям осіб, потребує реформування не тільки з погляду надмірного фінансового навантаження, а й з точки зору очевидної несправедливості перерозподілу фінансових ресурсів. Дослідження довгострокового фінансового становища пенсійної системи України в цілому однозначно вказують на необхідність стимулювання роботодавців до взяття на себе відповідальності за пенсійне забезпечення своїх працівників через недержавні пенсійні фонди.

Дослідження загальної ситуації, проведене фахівцями компанії ПАДКО, свідчить про існуючу на сьогодні заінтересованість чималої кількості великих і малих українських підприємств у можливостях участі і в заснуванні НПФ загалом.

У загальному вигляді недержавне професійне пенсійне забезпечення здійснюється за принципом солідарної відповідальності працівника й роботодавця під час формування пенсійних накопичень і розмірів майбутньої пенсії (на відміну від державного пенсійного забезпечення, яке здійснюється за принципом солідарності поколінь). В основу покладено принцип цільового фінансування майбутніх пенсій за рахунок обов'язкових і добровільних відрахувань коштів підприємства та його працівників у професійний або корпоративний НПФ. Майбутні пенсії є нічим іншим, як відкладеною формою заробітної плати працівників, що розміщується у вигідні об'єкти інвестування з метою захисту та збільшення пенсійних накопичень. Відповідний проект було підготовлено ще у 2007 р., однак до цього часу його не розглянуто.

Зазначені у статті проблеми і перспективи становлення сучасної системи пенсійного забезпечення України в якійсь мірі заплановані вирішуватись з прийняттям нової пенсійної реформи, проект якої жваво обговорюється на різних рівнях. Однак слід зазначити, що у тому вигляді, в якому законопроект існує на сьогодні, питання поліпшення пенсійного забезпечення залишаться невирішеними ще на довгі роки, оскільки він не передбачає вирішення головних завдань — створення робочих місць та своєчасної виплати заробітної плати.

### Література

1. Скрипник О. Лишні люди // Зеркало недели. — 2011. — № 4, 5 февр.
2. Концепція соціального забезпечення населення України : затв. постановою Верховної ради України від 21 груд. 1993 р. № 3758-ХП // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 6. — Ст. 32.
3. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14 січ. 1998 р. № 16-98 // Офіційний вісник. — 1998. — № 6. — Ст. 219.
4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 лип. 2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49–51. — Ст. 376.
5. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 9 лип. 2003 р. № 1057-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 47–48. — Ст. 376.
6. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 8 лип. 2010 р. № 2464-VI // Праця і зарплата. — 2010. — № 45, 1 груд.

### Анотація

*Харитонова Л. І.* Проблеми і перспективи становлення сучасної системи пенсійного забезпечення України. — Стаття.

Стаття визначає проблеми і перспективи становлення сучасної системи пенсійного забезпечення України. Проаналізовано законодавство з питання реформування пенсійної системи та запровадження накопичувальної системи.

*Ключові слова:* пенсійне забезпечення, пенсійна система, накопичувальна система, пенсійне законодавство.

### Аннотация

*Харитонова Л. И.* Проблемы и перспективы становления современной системы пенсионного обеспечения Украины. — Статья.

Статья определяет проблемы и перспективы становления современной системы пенсионного обеспечения Украины. Проанализировано законодательство по вопросам реформирования существующей пенсионной системы и внедрения накопительной системы.

*Ключевые слова:* пенсионное обеспечение, пенсионная система, накопительная система, пенсионное законодательство.

### Summary

*Charitonova L. I.* Problems and prospects of establishment a modern pension system in Ukraine. — Article.

The article is devoted to the problems and prospects of establishment a modern pension system in Ukraine. The author has analyzed the legislation on reform of existing pension system and introduction of a funded system.

*Keywords:* social protection, social security, pension system, pension legislation.