

УДК 349.3(477)

Г. Лопушняк

СИСТЕМА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ

Проаналізовано сучасний стан та тенденції реформування існуючої системи пенсійного забезпечення в Україні. Виявлено основні проблеми її функціонування. Подано оцінку основних положень проекту пенсійної реформи. Запропоновано власні пропозиції щодо усунення виявлених проблем у зазначеній сфері та щодо її реформування.

Ключові слова: система пенсійного забезпечення, пенсійна реформа, пенсія, заробітна плата, пенсіонери.

Проблема прийняття ефективних управлінських рішень у процесі формування та реалізації державної політики у сфері пенсійного забезпечення громадян завжди була і залишається актуальною, оскільки найважливішою складовою добробуту громадян, яке демонструє дійсне бажання країни дотримуватись принципів гуманізму щодо тих, хто віддав суспільству працю, інтелект, здоров'я є право на пенсійне забезпечення. Це право реалізується через надання пенсій, тобто щомісячної грошової виплати, з метою матеріального забезпечення громадян внаслідок настання соціального ризику.

Однак за останні роки внаслідок несприятливої демографічної ситуації в Україні, зменшення частки зайнятого населення, неадекватного розміру оплати праці найманих працівників, збільшення співвідношення між працюючими і пенсіонерами на користь останніх існуюча солідарна система пенсійного забезпечення виявилась неспроможною швидко і в повному обсязі задовольняти потреби сучасності. Саме тому питання реформування її набувають все більшої актуальності.

Проблеми державного регулювання системи пенсійного забезпечення широко обговорюються науковцями і практиками, серед яких: В. Воротін, П. Гаман, Л. Дідівська, Л. Головка, М. Корецький, Е. Лібанова, В. Мартиненко, О. Мордвінов, С. Тигіпко, Н. Хіргій та інші.

Проте, незважаючи на широкий спектр досліджуваних проблем і не применшуючи вагомості і значущості внеску названих учених, необхідно зазначити, що теоретичні та практичні аспекти державного регулювання системи пенсійного забезпечення в умовах реформування досліджені недостатньо. На сьогодні існує низка проблем, пов'язаних із нормативним забезпеченням і державним регулюванням системи пенсійного страхування, що гальмує розвиток пенсійної реформи в Україні.

В останні роки пенсійна система України функціонує в умовах максимального фінансового напруження, не забезпечуючи за цього достатнього задоволення потреб пенсіонерів. Більшість із них при виході на пенсію втрачають половину свого заробітку.

Президент В. Янукович ще під час виборчої кампанії обіцяв покращити пенсійне забезпечення населення України, піднявши мінімальну пенсію з 1 січня 2011 р. до 1200 грн, а середній розмір пенсії – до 2000 грн. Безумовно, що без

проведення кардинальних реформ у цій сфері досягнення вищевказаних показників є неможливим. Саме тому рівень мінімальної як і рівень середньої пенсії по Україні так і не досяг на початок 2011 р. задекларованого розміру, про що свідчать дані рис. 1.

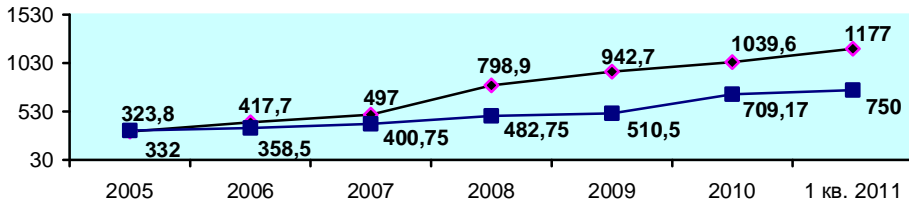


Рис. 1. Динаміка мінімального та середнього розміру пенсії за віком в Україні [1]

Про необхідність проведення пенсійної реформи почали говорити ще 12 років назад, однак тільки зараз це стало одним із основних завдань Уряду. Очевидно, що зростаюча кількість проблем, яка накопичилась у сфері пенсійного забезпечення, потребує посиленої уваги керівництва країни та негайного їх вирішення.

Основними негативними чинниками пенсійного забезпечення в Україні є, на нашу думку, низький рівень офіційних зарплат, відсутність соціальної справедливості як щодо пенсій чоловіків та жінок (середній розмір пенсії у чоловіків 1327 грн, а у жінок – 872 грн), так і пенсій, що призначаються за окремими законами, загрозливі демографічні тенденції, а також відсутність системних дій влади в плані проведення реформ у сфері соціального захисту населення.

Серед загрозливих демографічних тенденцій виділимо постійне збільшення частки людей старшого віку (65 років і понад), яка вже переважає частку дітей (0 – 14 років) на 0,8%. Частка населення пенсійного віку у 1966 р. становила 15,9%, а станом на 01.01.2011 р. його чисельність збільшилась більш як у 1,5 раза і сягає 29,3%.

Невтішним в Україні є і співвідношення пенсіонерів до працездатних людей. Так, якщо в Австрії цей показник становить 39,5%, у Бельгії – 34,7%, Іспанії – 32%, Казахстані – 19%, Франції, – 35,9%, Нідерландах – 27%, Росії – 52,6%, то в Україні – 68% [2]. За цього, частка пенсійних видатків у валовому внутрішньому продукті (далі – ВВП) країни у 2010 р. становила 16,3%. Також необхідно зауважити, що пенсійний фонд постійно отримує трансферти від Уряду в розмірі 7% ВВП. Це абсолютно неприпустимо, оскільки ці кошти спрямовуються з державного бюджету, замість того щоб фінансувати інші важливі сектори, особливо соціальної сфери. Водночас, як уже зазначалось вище, багато пенсіонерів отримують дуже низькі пенсії.

Насправді на сьогодні в Україні має місце невідповідність підвищення державних соціальних гарантій сучасним економічним реаліям. Так, коефіцієнт зростання середнього розміру пенсій в окремі періоди перевищував темп приросту заробітної плати (табл. 1). Пік такого перевищення припав на 2005 р. – на 36,8 відсоткового пункта.

Таблиця 1

**Співвідношення темпів зростання заробітної плати та пенсій
у 1997 – 2010 рр. [3]**

Роки	Темпи зростання до попереднього р.		Відхилення (+; -) темпів зростання пенсій від темпів зростання з/п
	номінальної заробітної плати	середнього розміру пенсій	
1997	113,7	134,1	+ 20,4
1998	107,2	100,6	- 6,6
1999	115,7	116,3	+ 0,6
2000	129,6	113,5	- 16,1
2001	135,2	121,5	- 13,7
2002	121,0	146,4	+ 25,4
2003	122,8	111,5	- 11,3
2004	127,5	142,9	+ 15,4
2005	136,7	173,5	+ 36,8
2006	129,2	128,7	- 0,5
2007	129,7	117,6	- 12,1
2008	133,7	157,1	+ 23,4
2009	105,5	119,6	+ 14,1
2010	120,0	111,2	- 8,8

Такі дії органів влади призвели до розбалансування взаємозалежності між головними показниками рівня життя населення України, що своєю чергою спричинило виникнення дефіциту коштів Пенсійного фонду України. Так, у 2005 р. дефіцит коштів Пенсійного фонду України становив 16,3 млрд грн, у 2008 р. – 4,7 млрд грн, а його бюджетом на 2009 р. було передбачено дефіцит коштів в сумі 13,1 млрд грн. Фактичний розмір дефіциту Пенсійного фонду, за словами віцепрем'єр міністра – міністра соціальної політики, С. Тігіпка [4], у 2009 р. становив 31,1 млрд грн, а у 2010 р. – 34,4 млрд грн. Окрім того, за рахунок Державного бюджету країни щор. фінансується виплата пенсійного забезпечення військовослужбовців, виплата пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за різними пенсійними програмами, а також виплата пенсійного забезпечення працівників, зайнятих повний робочий день на підземних роботах, та членів їх сімей.

Таким чином, близько чверті всіх пенсійних виплат проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України. Все це свідчить про неефективність проведення державної політики доходів, яка є складовою державної соціальної політики.

До сьогодні експерти пенсійної системи висувають дві ключові взаємопов'язані претензії. По-перше, вона не спроможна забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів. По-друге, навіть з урахуванням нинішнього злиденного рівня пенсій вона є непосильним тягарем для державного бюджету, за рахунок якого покривається дефіцит бюджету Пенсійного фонду. Іншими словами, на потреби пенсіонерів відволікаються кошти, що призначаються на інші суспільні потреби: освіту, науку, медицину, армію тощо [5].

Загальноприйнятим показником рівня пенсій є коефіцієнт заміщення, тобто відношення середньої пенсії до середньої заробітної плати. Відповідно до норм Міжнародної організації праці, він має становити не менш як 55%. За останні

декілька років цей коефіцієнт в Україні загалом збільшувався і досяг, для прикладу, у 2008 р. 41,6%, у 2009 р. – 47,1%, а у 2010 р. дещо зменшився порівняно з 2009 р. і становив 44,6% (табл. 2).

Таблиця 2

Співвідношення середньомісячного розміру пенсії та середньомісячної заробітної плати у 1996 – 2010 рр. [6]

Роки	Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного працівника, грн	Середньомісячний розмір пенсії в розрахунку на одного пенсіонера, грн	Коефіцієнт заміщення, %
1996	126	38,7	30,7
1997	143	51,9	36,3
1998	153	52,2	34,1
1999	178	60,7	34,1
2000	230	68,9	30,0
2001	311	83,7	26,9
2002	376	122,5	32,6
2003	462	136,6	29,6
2004	590	182,2	30,9
2005	806	316,2	39,2
2006	1041	406,8	39,1
2007	1351	478,4	35,4
2008	1806	751,4	41,6
2009	1906	898,4	47,1
2010	2239	999,0	44,6

Для порівняння: в Італії та Іспанії він становить 90%, Швеції та Німеччині – 65%, Франції, Японії, США – 50%. Іншими словами, Україна має хоч і менший, але цілком порівнянний показник [7]. Вважаємо, що навіть, якщо б коефіцієнт заміщення в Україні становив 100%, це б не дало реальних підстав для суттєвого підвищення добробуту пересічного пенсіонера. Причина – у рівні оплати праці, яка в Україні є набагато нижчою, аніж в інших країнах. Так, у 2010 р. середньомісячний її показник становив 280 дол. США, тоді як у Росії – 535 дол. США, Латвії – 1025 дол. США, у Польщі – 1100 дол. США.

Важливим показником, який характеризує оплату праці, є і мінімальна заробітна плата. В Україні її розмір у 2010 р. поступово збільшувався з 869 грн у січні до 922 грн у грудні. Проте цей показник є значно нижчим за відповідні стандарти країн Євросоюзу і становив у середньому за 2010 р. 86 євро. Для порівняння, найнижчий розмір мінімальної заробітної плати серед країн Євросоюзу у Болгарії – 123 євро, у Румунії – 142, Литві – 232, Латвії – 254, Словенії – 597 євро відповідно. В масштабах всього союзу найбільшими мінімальними заробітними платами можуть похвалитись Люксембург (1683 євро), Ірландія (1462 євро) і Нідерланди (1408 євро) [8].

Ще однією проблемою у сфері оплати праці та пенсійного забезпечення, яка жваво і досить часто обговорюється пересічними громадянами країни і яка порушує принцип соціальної справедливості, є питання оплати праці окремих категорій працівників (народних депутатів та їх помічників-консультантів, державних службовців, працівників прокуратури, наукових працівників) і відповідно їх пенсійного забезпечення, яке у декілька разів перевищує загальні пенсії. Так,

наприклад, пенсії народних депутатів станом на 1 січня 2010 р. перевищували загальний розмір пенсії переважної більшості пенсіонерів більш як у 16 разів, у 2009 р. – у 17,7 раза, у 2008 р. – у 20,4 раза, працівників Кабінету Міністрів України – у 15,5 раза, суддів та прокурорів – у 6 разів, працівників митної служби – майже у 5 разів, помічників-консультантів народних депутатів – у 3,5 раза, державних службовців, журналістів та дипломатичних працівників – у 3 рази. Тому необхідно провадити диференціацію пенсій порівняно з середнім заробітком працівника, його трудовим внеском, дотримуючись принципів соціальної справедливості. Вважаємо, що нормотворчий процес у цьому напрямі потребує прискорення.

Отже, пенсійна реформа, яка презентується органами державної влади і жваво обговорюється науковцями та практиками, є неминучою, однак повинна бути виваженою і послідовною. Іншими словами потрібна модернізація солідарної, впровадження накопичувальної і стимулювання добровільної складових пенсійної системи.

Дискутуючи про реформування пенсійної солідарної системи, найчастіше звучать пропозиції щодо усунення значних диспропорцій у розмірах пенсій, ліквідації дострокових пільгових пенсій, обмеження отримання пенсій працюючими пенсіонерами, збільшення мінімального трудового стажу для отримання пенсії як за вислугою років, так за віком тощо. Безперечно, за нинішніх умов усі ці заходи є вкрай важливими, однак вони більше спрямовані на повернення віри населення в соціальну справедливість, про яку так часто згадують політики під час передвиборних перегонів, аніж на ліквідацію дефіциту коштів пенсійного фонду. Зазначені заходи, на нашу думку, здатні тільки частково зменшити дефіцит, як і підвищення пенсійного віку.

Варіант, запропонований Програмою економічних реформ України на 2010 – 2014 рр. (підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років поступово по півроку щорічно в 2012 – 2021 рр.), з фінансового боку є найменш ефективним з усіх обговорюваних в експертному середовищі. При його реалізації зниження дефіциту бюджету Пенсійного фонду навіть у розпал реформи не перевищить 20% його розміру [9].

Необхідно також зауважити, що підвищення пенсійного віку без вирішення проблем зайнятості населення, не дасть очікуваних результатів, оскільки багато працюючих змушені будуть продовжувати працювати, а їх робочі місця, відповідно, будуть вивільнені пізніше.

Зазначимо, що пропозиції щодо підвищення пенсійного віку звучать не тільки в Україні, але й у інших країнах. Так, наприклад, Уряд Греції оголосив про радикальну пенсійну реформу, характерною рисою якої є “збільшення фактичного пенсійного віку в середньому на два роки до 63 років через скасування всіх стимулів для дострокового виходу на пенсію та зрівняння пенсійного віку чоловіків і жінок” [10].

З метою допомогти системі соціального забезпечення впоратися з проблемою старіння населення в Іспанії схвалено план поступового підвищення пенсійного віку від 65 до 67 р., починаючи з 2013 р. У Фінляндії стратегія Уряду полягає у тому, щоб за 12 років, починаючи з 2011 р., підвищити визначений законом пенсійний вік до 65 років.

Досить цікавим, на нашу думку, є досвід Франції, яка поступово, починаючи з 2009 р., запровадила “автоматичний вік виходу на пенсію”, який з 2010 р. є обов’язковим для всього приватного сектора. Так, роботодавці приватного сектору

Франції не мають права з 1 січня 2011 р. “відправляти на пенсію” своїх працівників у віці 65 років, що раніше було автоматичним віком виходу на пенсію, оскільки його підвищено до 70 років. Однак необхідно зауважити, що попри встановлення автоматичного віку виходу на пенсію мінімальний пенсійний вік, необхідний для отримання повної пенсії залишається на рівні 60 років за умови, що працівник сплачував внески протягом 40,5 років.

Окрім планів підвищити пенсійний вік для жінок, уряд висловлює пропозиції щодо не включення до трудового стажу жінки час, коли вона перебуватиме у декретній відпустці [11], що на нашу думку, є абсурдним за умов посилення несприятливих демографічних тенденцій. У підсумку це призведе до того, що жінки, які народжують, будуть працювати більше, ніж ті, які цього не роблять.

Викликають обурення і пропозиції про підвищення тривалості страхового стажу для інвалідів у віці понад 32 роки з 5 до 15 років, оскільки в Україні так і до цього часу не виконуються закони щодо прав інвалідів про створення необхідних умов для їх праці. Тому здобути потрібний їм стаж – 5 років є достатньо складно, зважаючи на те, що держава так і не спромоглася забезпечити доступність праці для інваліда на рівні здорової людини.

Як зазначив В. Сушкевич на парламентських слуханнях з приводу проведення пенсійної реформи, держава стабільно не поліпшує зайнятість в нормальних умовах праці, витрачаючи додатково пенсійні кошти, стимулює населення до зайнятості у шкідливих та несприятливих умовах. Майже 17 тис. громадян щорічно стають інвалідами через шкідливі і небезпечні виробничі фактори, більше 20% усіх вперше визнаних інвалідами втратили працездатність у віці 45 – 50 років, тобто напередодні пенсії. Протягом 2010 р. на підприємствах України понад 1 тис. осіб померли через раптове погіршення самопочуття на роботі [12].

Системним чинником, який також впливає на пенсійну систему, є стан здоров'я української нації. Здорове населення – це активні учасники трудового процесу і це зменшення видатків на виплату лікарняних, пенсій по інвалідності та внаслідок втрати годувальника. Тому, підвищуючи пенсійний вік, необхідно враховувати і медичні аспекти. Зекономивши на пенсіях, ми повинні не забути запланувати в бюджеті країни додаткові видатки на охорону здоров'я, адже з віком захворюваність населення зростає. За словами В. Безрукого, тільки трохи більше 1% людей похилого віку є практично здоровими [13].

Не можемо оминати увагою і пропозиції щодо збереження гарантій для нинішніх пенсіонерів. Тобто, реформатори заспокоюють, що оскільки в Україні закони зворотної сили не мають, особи, які стали пенсіонерами до прийняття закону, що стосується реформування пенсійної системи, отримуватимуть пенсії на тих умовах, на яких були призначені. Найбільш вигідною ця норма, звичайно, є для тих, хто зараз отримує пенсії великого розміру. А це, як правило, колишні державні службовці високого рангу чи особи, яким пенсії призначені за особливі заслуги перед державою.

Погоджуємось із тим, що звужувати існуючі права громадян, відповідно до Конституції України, не можна, оскільки “права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (ст. 21), їх зміст і обсяг при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не може бути звужений (ст. 22)” [14].

Однак про цю норму ініціатори пенсійної реформи згадують тільки щодо зменшення розміру надвисоких пенсій. Одночасно, наголошуємо, що, незважаючи на конституційні гарантії, проект пенсійної реформи передбачає низку норм, які

суттєво погіршать права громадян України, зокрема: в 3 рази збільшено мінімально необхідний стаж для отримання пенсії за віком у мінімальному розмірі (від 5 до 15 років); скасовано коефіцієнт підвищення пенсії за кожен рік роботи, відпрацьований понад мінімально необхідний стаж (раніше пенсія зростала на 1% щорічно); на 10 років збільшено мінімально необхідний стаж для призначення мінімальної пенсії (чоловікам від 25 до 35 років або на 40%, жінкам від 20 років до 30 років – на 50%).

Таким чином, пенсійна реформа позбавила громадян можливості заробити “збільшену” пенсію, оскільки практично скасовано всі надбавки за понаднормовий стаж та суттєво підвищений вік виходу на пенсію. А враховуючи те, що за офіційними даними 9,3 млн (72,25%) із 13,7 млн пенсіонерів в Україні отримують пенсії у розмірі менше 1 тис. грн, то йдеться про приречення до злиденного існування майже 20% населення країни.

Що стосується накопичувальної складової пенсійної системи, то її впровадження справді можна вважати реформаторським кроком. Так само, як і солідарна, накопичувальна система є обов’язковою, тобто внески до неї роблять не на добровільних, а на обов’язкових засадах. Проте є принципова відмінність. Солідарна система не передбачає грошових накопичень на індивідуальному рахунку. Водночас Урядом постійно відкладається впровадження обов’язкової накопичувальної системи. Після парламентських слухань із приводу пенсійної реформи її відклали до 2013 р.

Необхідно зауважити, що робота із запровадження сплати пенсійних внесків до накопичувального фонду була розпочата ще у 2003 р., проте через безсистемність, локальність, іноді непередбачуваність державної соціальної політики успішно провалена.

Незважаючи на зрозумілість і прозорість накопичувальної пенсійної системи, вона все ж має свої особливості, які зумовлені тим, що працівник сплачує внески впродовж усієї своєї трудової діяльності, не маючи можливості вилучити їх до настання пенсійного віку. Перша з них – необхідність найжорсткішого контролю над забезпеченням ефективного управління, який повинна забезпечити держава. Друга – необхідність управління накопиченими коштами впродовж тривалого періоду часу, оскільки навіть за умови абсолютної, стовідсоткової чесності посадових осіб будь-які інвестиції можуть наразитися на ризики. Тому процеси управління пенсійними накопиченнями мають бути побудовані в такий спосіб, щоб зводити ризики до мінімуму й забезпечити вкладення коштів у диверсифіковані фінансові інструменти.

Вважаємо оптимальним варіантом встановити певні законодавчі обмеження стосовно управління цими коштами. Так, наприклад, перших три роки еталонний портфель здійснення інвестицій міг би бути таким: 40% – в облігації, 20% – депозити державних банків, 40% – у реальний сектор української економіки, в акції елітних українських підприємств. Також із метою створення конкурентного середовища на ринку пенсійних послуг, водночас із впровадженням накопичувального фонду, доцільно було б дозволити відібраним за спеціальними критеріями недержавним пенсійним фондам конкурувати за кошти громадян, які свідомо обрали б такі недержавні пенсійні фонди для управління своїми страховими внесками. Як зазначив А. Федоренко: “Росія пішла цим шляхом, і на сьогодні вже двадцять відсотків громадян перебувають у недержавних пенсійних фондах, хоча на початку

впровадження цієї системи їх було лише п'ять. Тобто тенденція така, що відбувається відплив з державного пенсійного фонду до недержавних” [15].

Звичайно, сама по собі накопичувальна система не вирішить всіх проблем пенсійного забезпечення, оскільки як і у солідарній, нарахування здійснюються тільки на офіційну заробітну плату. Неофіційна ж, так звана “зарплата в конвертах” жодною мірою не буде впливати на розмір пенсійних виплат.

У цьому контексті має особливий сенс існування недержавного пенсійного страхування, яке почало розвиватися в Україні з 2004 р. На сьогодні у цій галузі створена вся необхідна інфраструктура та сформоване повноцінне конкурентне середовище. Проте, як і раніше, не досягнуто цілей, задекларованих при впровадженні системи. Реально недержавним пенсійним забезпеченням охоплено не більше 3% працездатного населення. Сумарний обсяг залучених коштів не досягає й 1 млрд грн.

Однією з причин, що гальмують розвиток недержавного пенсійного забезпечення, є недовіра населення до фінансових інститутів, яка поглибилась непопулярними і хаотичними рішеннями Національного банку України в кінці 2008 р. Другою причиною є те, що нинішніх стимулів є занадто мало, щоб реально зацікавити працівників та роботодавців здійснювати добровільні внески у недержавні пенсійні фонди.

Тому зусилля фахівців необхідно зосередити на розробці стимулів негрошового спрямування. Наприклад, у разі підвищення пенсійного віку в солідарній системі до учасників Недержавного пенсійного фонду (далі – НПФ) могли б застосовуватися окремі правила визначення пенсійного віку. Аналогічні механізми можуть бути розроблені для системи освіти, охорони здоров'я тощо [16].

Підсумовуючи вищесказане, вважаємо, що пенсійна реформа повинна бути комплексною, бути зрозумілою співвітчизникам, а не проводитися за рахунок простих громадян. Вона має бути підтримана абсолютною більшістю суспільства, а морально-психологічний клімат має базуватися на довірі та соціальному діалозі.

Враховуючи вищесказане ми зробили такі **висновки**.

Загрозливі демографічні тенденції, низький рівень офіційних зарплат, відсутність соціальної справедливості щодо розмірів та порядку призначення пенсій, перевищення темпів зростання середніх розмірів пенсій над темпами зростання заробітної плати, які спричинені відсутністю системних дій влади в плані проведення реформ у сфері соціального захисту населення, призвели до неспроможності існуючої в Україні солідарної системи пенсійного забезпечення забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів. Тому необхідність реформування системи пенсійного забезпечення є невідкладним завданням органів державної влади.

Проте вважаємо, що проект пенсійної реформи повинен бути допрацьований із метою створення належних умов виходу на пенсію громадян та недопущення свідомого геноциду народу України. За цього дефіцит Пенсійного фонду має покриватись за рахунок, насамперед, збільшення кількості платників, тобто зменшення рівня безробіття, більш ефективного використання коштів фонду, перегляду розмірів спеціальних пенсій та введення накопичувальної системи.

Пропонуємо для початку внести зміни у пенсійне законодавство, що стосуються обмеження максимального розміру пенсій, а також припинення індексації вже існуючих пенсій, які перевищують граничний їх рівень. Окрім того, запровадити норму щодо отримання пенсії працюючими пенсіонерами, які мають

право на спеціальні пенсії в розмірах, визначених на загальних підставах, переглянути норми спеціальних законів, які передбачають отримання пенсій у розмірі 90% заробітної плати, наблизивши їх до загального порядку призначення пенсій. Це дозволить передусім збільшити довіру населення до влади, що допоможе отримати їх підтримку при проведенні подальших реформ у різних сферах суспільного життя.

Для підвищення рівня зайнятості населення, на нашу думку, було б доцільно передбачити відповідні стимули за створення нових робочих місць роботодавцям приватного сектора, а також тим, у яких середня заробітна плата буде перевищувати мінімальну заробітну плату не менш, як у 3 рази, а мінімальна не менш як у 2 рази. Водночас, необхідно запровадити високі штрафні санкції за використання нелегальної робочої сили.

Вважаємо, що зазначені заходи не тільки допоможуть подолати кризовий стан, що склався в системі пенсійного забезпечення України, але й зменшити соціальну напругу в суспільстві.

Література

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Співвідношення пенсіонерів та працездатного населення в Україні складає 68% / УНІАН економіка [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://economics.unian.net/rus/detail/78178>.
3. Державна служба статистики України...
4. Тігіпко С. Л. Виступ на семінарі з приводу пенсійної реформи для науковців і профсоюзних організацій Львівської, Тернопільської та Івано-Франківської областей [Текст] / С. Л. Тігіпко. — Львів : НУ “Львівська політехніка”, 2011. — С. 10.
5. Права людини в Україні 2009 – 2010 [Електронний ресурс] : Доповідь правозахисних організацій / Українська Гельсінська спілка з прав людини. — Режим доступу : <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1298358010>.
6. Державна служба статистики України...
7. Підвищувати треба не пенсійний вік, а офіційну зарплату. Пенсійна реформа очима не стороннього / Коваль О. // Дзеркало тижня [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dt.ua/2000/2650/70348/>.
8. Самая минимальная заработная плата в Евросоюзе составляет 123 евро // Деловой Петербург [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.dp.ru/a/2010/07/23/Samaja_minimalnaja_zarplat/.
9. Підвищувати треба не пенсійний вік, а офіційну зарплату...
10. Талан М. Підвищення пенсійного віку: проблеми та тенденції / Мирослава Талан // Соціальний захист [Текст]. — 2010. — № 4. — С. 15, 16.
11. Уряд заклав “замкнене коло” у пенсійну реформу // Економічна правда [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/news/2011/01/15/266417/>.
12. Стан проведення пенсійної реформи та шляхи її удосконалення: парламентські слухання 16.02.20011 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.rada.gov.ua/zakon/new/par_sl/sl1602111.htm.
13. Там само.

14. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон України № 254к/96-вр від 28.06.1996 р. (із змінами і доп.). — Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

15. Стан проведення пенсійної реформи та шляхи її удосконалення: парламентські слухання...

16. Підвищувати треба не пенсійний вік, а офіційну зарплату...

Н. Lopushniak

PENSION SYSTEM IN UKRAINE: THE PRESENT STATE AND TENDENCIES OF REFORMATION

The contemporary state and tendencies of reforming the existing pension system in Ukraine are analysed. The basic problems of its functioning are revealed. The main principles of the pension reform project are estimated. The proposals how to eliminate the existing problems in this area and about its reformation are offered.

Key words: pension system, pension reform, pensions, wages, pensioners.