



ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА  
УНІВЕРСАЛЬНА НАУКОВА  
БІБЛІОТЕКА

**УКРАЇНСЬКИЙ ВИБІР:  
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

# **УКРАЇНА НА ШЛЯХУ РЕФОРМ: ПЕНСІЙНА РЕФОРМА**

**ПРЕС – ДАЙДЖЕСТ  
II квартал 2018 р.**



КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА УНІВЕРСАЛЬНА  
НАУКОВА БІБЛІОТЕКА»  
ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

Відділ наукової інформації та бібліографії

*Український вибір:  
виклики та перспективи*

# Україна на шляху реформ: пенсійна реформа

ПРЕС – ДАЙДЖЕСТ

II квартал 2018 р.

Запоріжжя  
2018

УДК 349.32(477)(048)  
У45

У45 Україна на шляху реформ: пенсійна реформа : прес-дайджест. II кв. 2018 р. / КЗ «ЗОУНБ» ЗОР, Від. наук. інформації та бібліографії ; [підгот. Ю. Щеглова ; ред. Т. Пішванова]. – Запоріжжя : [ЗОУНБ], 2018. – 32 с. – (Український вибір: виклики та перспективи).

Восени 2017 року Парламент України прийняв Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій», який удосконалює солідарну систему пенсійного страхування, звільнює її від невластивих видатків; диференціює розміри пенсій залежно від набутого страхового стажу та отриманого заробітку; впроваджує єдині підходи до обчислення пенсій. Запровадження даної реформи викликало низку запитань серед населення: Який досвід інших країн в реформуванні пенсійної системи? Як саме працюватиме реформа в реальному житті? Наскільки зростуть пенсії? Скільки років потрібно працювати, щоб її отримати? Коли ефективно запрацює недержавне пенсійне забезпечення? Ці та інші питання пропонуємо розглянути більш детально у другому випуску прес-дайджесту.

\* \* \*

### **Досвід реформування і аналіз ключових показників пенсійних систем держав членів Європейського Союзу**

Питання реформування пенсійної системи (ПС) світова спільнота почала активно обговорювати після публікації в 1994 році доповіді Всесвітнього банку «Запобігання світовій кризі старіння». У доповіді було зазначено, що до 2030 року кількість людей у віці старше 60 років, у порівнянні з 1990 роком, збільшиться на 900 млн осіб і досягне 1,4 млрд. За результатами обговорення, універсальна модель пенсійної системи не була знайдена, але був зроблений висновок про необхідність використання індивідуального підходу у виборі моделі ПС для конкретної держави залежно від національної специфіки і рівня економічного розвитку.

У дискусії про реформування ПС активно беруть участь такі організації, як Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), Всесвітній банк (World Bank), Міжнародна організація праці (МОТ-ІЛО), Міжнародна організація соціального забезпечення (ISSA), Європейська комісія, а також Євразійська економічна комісія, що свідчить про високий ступінь досліджуваності проблеми, однак універсальний підхід відсутній. Найбільшу вагу в частині аналізу та вироблення політики в пенсійній сфері має ОЕСР, принципами якої є представницька демократія і вільна ринкова економіка.

Стимулами до активізації процесів реформування ПС послужили економічні, соціальні, політичні та історичні чинники. Вони вплинули на становлення основних пенсійних систем, які можна класифікувати як державні і приватні.

Виділяють такі категорії ПС:

- повністю державні (Італія, Сінгапур);
- державні з елементами приватного пенсійного забезпечення (США, Канада, Німеччина);
- приватні з елементами державного пенсійного забезпечення (Великобританія, Японія);
- повністю приватні пенсійні системи (Чилі).

При цьому на практиці в більшості випадків не вдається точно класифікувати ПС за другою і третьою категорією, тому що такі групи близькі одна до одної і є суміжними. У зв'язку з цим другу і третю категорію визначають як змішану, тобто державно-приватну, зважаючи на частку впливу державного і приватного секторів. Отже, залежно від методів фінансування пенсійні системи можна згрупувати як розподільні, накопичувальні і змішані.

У розподільній системі виплати пенсій здійснюються за кошти поточних відрахувань роботодавців і (або) працівників до одного фонду. Таку систему можна вважати повною мірою чутливою до змін зовнішньої кон'юнктури, оскільки її функціонування засноване на принципі незмінності виплат і надходжень в рамках одного року. Крім того, вона не є самостійною, тому що повністю залежить від зовнішнього фінансування.

Базисом накопичувальної пенсійної системи служить модель Вільяма Генрі Беверіджа, згідно з якою передбачається, що одна частина пенсійних внесків спрямовується до розподільної системи, а друга - на індивідуальний особовий рахунок застрахованої особи, кошти якої інвестуються з метою отримання доходу. Інвестування коштів здійснюють пенсійні фонди, які можуть бути як державними, так і приватними. У разі отримання фондом інвестиційного доходу відбувається його пропорційний розподіл за рахунками застрахованих осіб.

Обидві системи, як розподільна, так і накопичувальна, мають переваги і недоліки. Метою розподільної ПС є реалізація механізму захисту від бідності, але водночас вона неадаптована до демографічних змін. При цьому як головну перевагу розподільної ПС можна виділити несхильність застрахованих осіб в довгостроковому періоді до ризиків інвестування пенсійних коштів і інфляції. Мета накопичувальної ПС - економічна ефективність, властива країнам з ринковою економікою. Однак накопичувальну ПС неможливо миттєвого запровадити і вона має високу чутливість до змін на фінансових ринках.

Сучасні пенсійні системи, як звичайно, тривірневі і ґрунтуються на моделі, запропонованій Всесвітнім банком у 1990 році.

Перший рівень: державне пенсійне забезпечення, побудоване на принципах розподільної ПС. При цьому гарантується базова пенсія, розмір якої не залежить від вкладу учасника в систему, служить механізмом захисту

від бідності, фінансується за рахунок бюджетних відрахувань або за рахунок відрахувань працюючого населення.

Другий рівень: обов'язкове пенсійне страхування, побудоване на принципах розподільної та накопичувальної ПС. При встановленні розміру пенсії враховується внесок учасника до системи. Служить механізмом забезпечення гідної старості і є надбавкою до базового розміру пенсії. Фінансується за рахунок відрахувань працюючого населення. При цьому відрахування можуть надходити як до розподільної системи на поточні виплати пенсіонерам, так і на індивідуальні рахунки застрахованих осіб, залежно від конкретного режиму регулювання. Якщо кошти спрямовуються до розподільної системи, на рахунках застрахованих осіб відображаються умовні зобов'язання в майбутньому; якщо відрахування надходять на індивідуальні рахунки застрахованих осіб, тобто в накопичувальну систему, вони є власністю застрахованої особи й інвестуються з метою отримання доходу фінансовими інститутами.

Третій рівень: приватне, або додаткове, пенсійне забезпечення, побудоване на принципах накопичувальної ПС. Розмір додаткової пенсії залежить винятково від суми накопичених застрахованою особою коштів на індивідуальному рахунку, в більшості країн є приватною ініціативою і служить інструментом забезпечення гідного рівня життя на пенсії. На цьому рівні кошти інвестуються фінансовими інститутами. В Україні такими інститутами є недержавні пенсійні фонди (НПФ).

Починаючи з 2000 року, Європейська комісія (ЄК) проводить реформування пенсійних систем держав - членів ЄС, обумовлене прогнозованим зростанням тривалості життя населення ЄС і відповідними ризиками. Реформування торкнулося практично всіх країн ЄС, при цьому кращі результати, за оцінками ЄК, були досягнуті в Іспанії, Італії та Чехії

За даними Європейського центрального банку, сумарні активи пенсійних фондів країн єврозони на кінець I кварталу 2016 р. становили 2290,7 млрд євро. За результатами аналізу пенсійних систем ЄС, спостерігається значна різниця між розмірами пенсійних виплат і різна позитивна динаміка зростання тривалості життя.

В 2014 році різниця між найвищою середньою пенсією (Нідерланди) і найнижчою (Болгарія) становить 1,5 тис. євро і що найвища пенсія вища від найнижчої в ЄС в 12,4 рази. У країнах ЄС має місце висока відмінність між витратами на утримання державного і приватного рівнів національних пенсійних систем держав-членів. Максимальна частка ВВП на утримання державної компоненти ПС в 2013 році була характерна для Греції (16,2%), мінімальна - для Нідерландів (6,9%).

Найбільша динаміка зростання витрат на утримання державного

елемента ПС за період 2013-2060 рр. спостерігається в Люксембурзі (42,6%), Мальті (33,3%) та Словенії (29,7%), що є істотним збільшенням витрат зазначених країн на державне пенсійне забезпечення і вказує на відсутність самофінансованих систем. У період 2013-2060 рр. найбільша зворотна динаміка зростання витрат на утримання державного елемента ПС у Латвії (-40,3%), Хорватії (-36,1%) і Данії (-30,1%), що вказує на значне зменшення витрат вказаних країн на державне пенсійне забезпечення та дає можливість зробити висновок про значний розвиток самофінансованих систем.

Найбільші витрати на утримання приватної складової ПС у Нідерландах (5,3% ВВП), Великобританії (5,1% ВВП) і Данії (3% ВВП), що свідчить про відсутність повністю самофінансованої приватної складової ПС. Найменші аналогічні показники (за умови наявності приватної складової в ПС) в Італії, Франції, Фінляндії та Чехії, в розмірі 0,3% ВВП таких країн, що характеризує мінімальний розмір участі зазначених країн у приватному пенсійному забезпеченні та наявності самофінансованої моделі такого пенсійного забезпечення.

Найменш фінансово стійкими ПС ЄС (по яких є дані) в частині наявних резервів пенсійних коштів є системи Греції, Франції і Люксембурга. Отже, у держав членів ЄС висока диференціація витрат на державне пенсійне забезпечення витрат на приватне пенсійне забезпечення, а також резервів пенсійних коштів.

Збільшення періоду трудового життя населення і зміна фіскальної політики є ключовими напрямками при побудові фінансово стійкої ПС, оскільки саме завдяки вищевказаним заходам забезпечуються надходження до бюджету, необхідного для функціонування розподільної компоненти ПС. Збільшення тривалості життя в країнах ЄС є причиною дефіциту коштів ПС країн-членів, який спричиняє розвиток кризи пенсійних систем, особливо в країнах з високим доходом населення, і зумовлює потребу в реформуванні таких пенсійних систем.

В Італії, Чехії та Франції засобом досягнення збільшення тривалості трудового життя служить зростання мінімального трудового стажу, в Португалії населення стимулюють до накопичень, від суми яких залежить розмір пенсії, що встановлюється, інші країни ЄС досягають мети за рахунок збільшення віку виходу на пенсію.

Максимальне зростання пенсійного віку до 2060 року прогнозується в Чехії (до 69,3 років), Словаччині (до 67,8 років) і Данії (до 72,5 років). У Люксембурзі, Фінляндії і Швеції зростання відсутнє. В ЄС спостерігається тенденція зрівнювання пенсійного віку у чоловіків і жінок. Диференціація за гендерною ознакою до 2060 року, яка становитиме два роки, прогнозується тільки в Болгарії і Румунії. Уряди Данії, Італії, Греції та Угорщини до 2020

року планують запустити механізм прив'язки пенсійного віку до прогнозованої тривалості життя, який надасть можливість знизити фінансове навантаження на пенсійні системи зазначених країн. За рахунок реалізації підвищення пенсійного віку в країнах ЄС, на думку ЄК, витрати на утримання пенсійних систем до 2060 року зменшаться на 1,75% ВВП (в середньому по ЄС), що дасть можливість підвищити фінансову стійкість національних пенсійних систем Європейського Союзу.

При реалізації заходів щодо збільшення пенсійного віку також необхідно створити умови праці для літніх працівників, що передбачає додаткові робочі місця і відповідні освітні програми, зокрема, з підвищення кваліфікації і професійної підготовки. Наприклад, у Німеччині понад 30% компаній використовують працю літніх працівників, які зазвичай виконують функції наставників молодих співробітників і передають свій професійний досвід, взаємодіючи у проектних групах, а 15% компаній проводять професійну підготовку літніх працівників. В Іспанії та Франції передбачене підвищене пенсійне забезпечення для працівників, що виходять на пенсію після досягнення пенсійного віку, а в Швеції для літніх працівників є пільга на податкове відрахування.

Ще одним заходом збільшення тривалості трудового життя в ЄС є скорочення частки використання населенням дострокового пенсійного забезпечення та відповідних пільг. Така проблема може виникнути в країнах з фіксованим трудовим стажем.

В Австрії в 2013 році достроковий вихід на пенсію був можливий при наявності трудового стажу 38 років. Тобто в 60 років чоловік міг вийти на пенсію, тоді як стандартний вік виходу на пенсію був 65 років. Аналогічні ситуації спостерігалися в Бельгії, Данії, Фінляндії, Нідерландах, Німеччині та Іспанії.

Найбільша частка зайнятих людей у віці від 55 до 64 років у Швеції (71%), а найменша - на Мальті (30%). При цьому середній такий показник по ЄС менше 50% і суттєво диференційований по чоловіках (54,6% зайнятих) і жінках (38,6%). При достроковому виході на пенсію ПС позбувається надходжень і водночас несе витрати. Раніше це було можливо завдяки великій кількості учасників пенсійної системи і малої кількості осіб, які отримують пенсію.

У зв'язку з цим у Великобританії, Швеції, Польщі, Ірландії та Угорщині можливість дострокового пенсійного забезпечення скасували. У Бельгії був збільшений розмір внесків роботодавців щодо дострокових пенсійних схем. У Португалії й Данії опція з виходу на дострокове пенсійне забезпечення припинена, в Греції з 53 років до 60 років підвищено вік для дострокового виходу на пенсію, а в Італії були знижені виплати для дострокових



пенсіонерів. Такі заходи призвели до зростання частки зайнятих людей у віці від 55 до 64 років в період з 2001 по 2010 рік з 37,7% до 46,3%. Отже, реформування національних пенсійних систем країн ЄС в частині збільшення часу трудової активності є одним з головних напрямів політики ЄС в галузі пенсійного забезпечення, мета якого - залучення додаткового фінансування таких систем і виконання взятих перед населенням зобов'язань. При цьому розглянуті заходи можуть створювати дискримінаційні умови для населення різного віку, а також підривати довіру населення до державного апарату і пенсійної системи внаслідок невиконання зобов'язань, гарантованих на момент вступу до системи пенсійного страхування.

Найбільша частка (20-30%) використання приватного пенсійного забезпечення при здійсненні поточних пенсійних виплат по країнах ЄС у Великобританії, Данії, Нідерландах та в Ірландії. Найменший аналогічний показник (прагне до 0%) у Франції, Іспанії, Греції та на Мальті. Першими країнами ЄС, які ввели приватне пенсійне забезпечення на початку другої половини ХХ ст., стали Нідерланди, Данія і Великобританія. Внаслідок цього Нідерланди і Великобританія посідають перші місця за обсягом коштів пенсійних фондів у процентах до ВВП (148,7 і 99,6%, відповідно), а Данія - п'яте місце (42,1% ВВП) серед країн ЄС. Основна хвиля реформування ПС щодо включення приватного елемента (другий і третій рівень ПС) припала на кінець 90-х років ХХ ст. та початок 2000-х років і торкнулася таких країн ЄС, як Латвія (1996), Угорщина (1998), Хорватія і Польща (1999), Болгарія (2000), Естонія (2002), Словаччина (2004) і Румунія (2005).

Отже, починаючи з 1990-х років, у країнах ЄС було проведено масштабне реформування національних ПС, спрямоване на введення приватного пенсійного забезпечення, в тому числі другого рівня. На основі досвіду Нідерландів, Данії та Великобританії виникає можливість з часом підвищити фінансову стійкість і самостійність пенсійної системи.

Розвиток додаткового пенсійного забезпечення, на думку ЄК, - важливий етап у формуванні гідного пенсійного забезпечення для громадян ЄС, оскільки у цей період громадяни створюють особисті заощадження, які є їхньою власністю і не можуть бути задіяні в перерозподілі доходів між поколіннями, що свідчить про відсутність демографічних ризиків. Як стимул для участі громадян у добровільному пенсійному забезпеченні можуть бути фінансові та податкові послаблення, а також забезпечення адекватного рівня прибутковості добровільних внесків.

За висновками Всесвітнього банку, основним ризиком додаткового пенсійного забезпечення є нестабільність фінансового ринку, який може бути знівельовано за рахунок додаткового регулювання правил інвестування грошових коштів пенсійними фондами та розвитку систем управління

ризиками в таких фондах. У Великобританії після кризи 2008 року було посилено регулювання в частині інвестування коштів пенсійними фондами, а також були передбачені заходи при банкрутстві таких фондів, метою яких є захист учасників. У Польщі, Словаччині, Швейцарії, Фінляндії та Нідерландах, навпаки, були пом'якшені вимоги до інвестування пенсійних коштів з метою надання можливості пенсійним фондам компенсувати збитки, отримані внаслідок кризи 2008 року, за рахунок диверсифікації фінансових вкладень.

Отже, добровільне пенсійне забезпечення - перспективний напрямок, що активно розвивається. У майбутньому воно має стати додатковим базисом пенсійних систем, у тому числі країн ЄС, надаючи учасникам суттєві надбавки до пенсій, які залежать від проведених відрахувань, якості управління фондами пенсійними коштами і стабільності на фінансових ринках.

*Вісник пенсійного фонду України. - 2018. - № 5.- С. 41-49.*

Адамовська В. С., Сідорова І. І.

### **Реформування законодавства в сфері пенсійного забезпечення**

В Україні давно назріла пенсійна реформа. Багато часу триває обговорення основних змін, яких має зазнати сучасне пенсійне забезпечення. І от довгоочікуване перетворення втілилося в життя із прийняттям восени 2017 року Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017 № 2148-VIII (далі - Закон № 2148).

03.10.2017 Верховна Рада України прийняла в другому читанні та в цілому Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» (законопроект № 6614), який: удосконалив солідарну систему пенсійного страхування, звільнив її від невлавистих видатків; диференціює розміри пенсій залежно від набутого страхового стажу та отриманого заробітку; впроваджує єдині підходи до обчислення пенсій.

З прийняттям законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення» в Україні було впроваджено трирівневу пенсійну систему:

Перший рівень - солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі - солідарна система), 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, передбачених цим Законом.

Другий рівень - накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі - накопичувальна система пенсійного страхування), що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах - суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом.

Третій рівень - система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

У Міністерстві соціальної політики України зазначають, що основні засади пропонованої пенсійної реформи це:

- реформування системи оплати праці та соціально-трудова відносин;
- виведення з «тіні» заробітних плат та робочих місць, у тому числі через посилення мотивації сплачувати внески до пенсійного страхування;
- запровадження принципів соціальної справедливості у нарахуванні пенсійних виплат - у залежності від тривалості трудового стажу та заробітку;
- розширення охоплення пенсійним страхуванням зайнятого населення.

Серед основних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017 можна виділити наступні:

Збільшиться максимальна сума, з якої сплачується єдиний соціальний внесок (ЄСВ), до 15 мінімальних заробітних плат (48 тис. грн). Розмір ставки ЄСВ не зміниться.

До страхового стажу входить:

- підприємницька діяльність за спрощеною системою оподаткування за період з 1 січня 1998 року по 30 червня 2000 року (потрібно підтвердження у вигляді Довідки про реєстрацію);
- підприємницька діяльність за спрощеною системою оподаткування з 1 липня 2000 року по 31 грудня 2017 року включно, за умови сплати страхових внесків, не залежно від їх розміру;
- військова служба до 31 грудня 2017 року включно;
- відпустка у зв'язку з вагітністю в період з 1 січня 2004 року до 30 червня 2013 року включно;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 6-річного віку з 1 січня 2004 року до моменту введення сплати страхових внесків за жінок, які

перебувають у відпустці з догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку;

– навчання у вищих навчальних закладах за денною формою навчання на умовах державного замовлення, а також навчання в аспірантурі й докторантурі з 1 січня 2004 року до 31 грудня 2017 року включно.

Для працівників, які до 1 липня 2000 року працювали на приватних підприємствах, для підтвердження розміру зарплати необхідно буде подавати до Пенсійного фонду відповідні довідки з місця роботи із відомостями про заробітну плату.

За розрахунками Мінсоцполітики, у результаті осучаснення підвищаться пенсії 5,6 мільйонам українців, тобто майже половині із 11,9 мільйона пенсіонерів. Понад тисячу гривень отримають 1,1 мільйона пенсіонерів, від 900 до 1000 - 487 тисяч осіб, від 700 до 800 гривень - 460 тисяч. Решті (а це понад 3,5 млн) пенсію підвищать на суму від 50 до 700 гривень.

Координатор групи «Пенсійна реформа» громадської організації «Нова країна», голова бюджетного комітету громадської ради при міністерстві фінансів Тарас Козак зазначає, що зміни, введені реформою, є позитивними для тих, хто зараз на пенсії, а майбутні пенсіонери отримуватимуть пенсії менші, ніж отримували би без її впровадження. За наявності інфляції, пенсії залишалась на тому ж рівні, що і були. Адже з 2012 року індексувалася лише мінімальна пенсія. Тобто уряд індексуватиме пенсії для тих, хто зараз уже отримує пенсії. Майбутні пенсіонери будуть виходити на пенсію пізніше, а саме в 63-65 років, тому що не матимуть необхідної кількості страхового стажу.

Прочитуємо заступника міністра соціальної політики України Миколу Шамбіра, який говорить: «Ми завжди звикли, що пенсії - це те, що даровано державою, але це не так. Людина сама заробляє собі пенсію. Про пенсію треба думати з першого дня роботи. Пенсія нараховується від легальної заробітної плати. Відповідно, якщо людина отримує нелегальну заробітну плату, вона при виході на пенсію повинна винити лише себе».

Впровадження даної реформи несе за собою як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку, уряд поступово хоче перейти до другого рівня, а саме - від солідарної пенсійної системи до накопичувальної. З іншого боку, такі трансформації можуть привести до того, що інтереси населення будуть враховані не в повному обсязі. При цьому залишається велика кількість відкритих питань. Після введення в дію пенсійної реформи з кожним роком буде збільшуватися страховий стаж, а саме в 2028 році для того, щоб піти на пенсію, потрібно буде мати 35 років страхового стажу. Майже 55% населення по досягненню ними пенсійного віку буде виведено за рамки пенсійної

системи та буде претендувати на соціальну допомогу по досягненню ними 65 років. Виходячи з цього громадяни, які працювали на державу, не матимуть забезпеченої старості та будуть бідувати, оскільки, навіть, якщо людина матиме необхідну кількість страхового стажу, прив'язка до нарахування пенсії йде від сум отримуваної заробітної плати. Оцінку ефективності впровадження даних змін можна буде надати через деякий час, коли стабілізується і проясниться ситуація з тими майбутніми пенсіонерами, які підпадають під негативний вплив даної реформи.

*Інвестиції: практика та досвід. - 2018. - № 3. - С. 66-69.*

Шумило М. М.

### **П'ятий етап пенсійної реформи в Україні: Quo vadis?**

Пенсійне забезпечення з моменту його виникнення завжди було предметом суспільного інтересу та палких теоретичних і практичних дискусій. На жаль, пенсійне забезпечення в Україні завжди було, є і напевно буде мати політичне забарвлення. Саме намагання політиків сподобатися чи вгодити виборцям перемагає прагматизм, який так необхідний пенсійній системі.

З моменту проголошення Незалежності України, переходу від адміністративно-командної до ринкової економіки виникла необхідність у зміні підходів у сфері пенсійного забезпечення. Загалом, пенсійне законодавство зазнало п'ять реформ, хоча якщо проаналізувати, чим власне є правова реформа з позиції як теорії, так і практики – це все ж таки були етапи великої єдиної епопеї, яку можна назвати як пенсійна реформа, що затягнулася на 25 років і триває досі.

#### **Основні етапи пенсійної реформи.**

Перший етап – прийняття у 1991 році Закону України «Про пенсійне забезпечення». Цим законом було замінено радянське законодавство, проте сам Закон, який в частині пільгового пенсійного забезпечення чинний і сьогодні, не запроваджував нічого нового і фактично дублював радянські правові положення.

Другий етап – прийняття 2003 року базових законів у сфері пенсійного забезпечення «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення», які набрали чинності 2004 року. Для пострадянського пенсійного забезпечення це був справжній прорив, оскільки держава вперше запровадила пенсійно-страхові механізми у сфері пенсійного забезпечення. Вперше було зартикульовано принцип саме страхування та

відмову від принципу аліментарності (безеквівалентності) пенсійного забезпечення. Запроваджено третій рівень - недержавного (добровільного) пенсійного страхування. Прописано, але не запроваджено другий накопичувальний рівень пенсійної системи. Саме такою, тривірневою, але без функціонування другого рівня, українська пенсійна система існувала досі.

Третій етап – прийняття 2011 року Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи». Цей етап мав одну мету: зменшити дефіцит бюджету Пенсійного фонду. Основними новелами було запровадження максимального розміру пенсії, ускладнення умов отримання спеціальної (VIP) пенсії, поетапне підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років. Тільки останній крок можна назвати реформаторським, інші ж мали декоративний характер і суттєво не вплинули на пенсійну систему.

Четвертий етап – прийняття 2015 року Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення». Цього разу Парламент вперше наважився на реформування системи спеціального пенсійного забезпечення (державних службовців, прокурорів, суддів, народних депутатів тощо), яким було припинено призначення спеціальної пенсії. Запроваджено поетапне збільшення страхового стажу та пенсійного віку для отримання пільгової пенсії (осіб, чії посади та професії включені до Списку 1 та Списку). Також запроваджено поетапне підвищення на п'ять років до 30 страхового стажу для працівників освіти, соціального забезпечення та охорони здоров'я. Запроваджено низку обмежень щодо працюючих пенсіонерів (широко відоме як «податок на пенсію»).

П'ятий етап – прийняття 2017 року Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій». П'ятий етап не є останнім, але надзвичайно важливий для посилення пенсійної системи як надважливого інституту в соціальній сфері країни. Саме на ньому і необхідно зосередитися якнайважливіше.

### **Головні новели пенсійного законодавства реформи 2017 року.**

I. Поетапне підвищення мінімального рівня страхового стажу, який даватиме особі право на отримання пенсії з 15 років до 35. Так, починаючи з 1.01.2018 р., для отримання пенсії особі необхідно мати 25 років страхового стажу і з кожним роком його розмір буде збільшуватися до 35 років.

II. Законодавець чітко розмежував страховий та трудовий стаж, однак передбачив випадки, коли трудовий стаж прирівнюється до страхового. Йдеться про:

а) трудовий стаж, набутий до 1.01.2004 року (коли, власне, була запроваджена система пенсійного страхування);

б) зайнятість та сплата страхових внесків після 1.01.2004 р;

в) навчання до 1.01.2018 р. у різних рівнів навчальних закладів на державному замовленні (натомість, проігноровані студенти-контрактники і ті, що здобували вищу освіту в приватних вузах);

г) військова строкова служба;

г) перебування на фронті чи участь у бойових діях;

д) догляд за дитиною до трьох років (у цьому випадку держава щомісячно сплачує єдиний соціальний внесок за матір дитини);

е) догляд за особою з інвалідністю I групи, за дитиною з інвалідністю до 16 років;

є) перебування на обліку в центрі зайнятості.

Наведені види трудового стажу, які прирівнюються до страхового, необхідно буде підтвердити первинними документами (трудова книжка, довідки з попередніх місць роботи, у випадку ліквідації підприємства, установи, довідка з архіву). Відмова від трудового стажу на користь страхового є значним кроком вперед у остаточному розриві із радянськими рудиментами в пенсійному законодавстві.

III. У разі відсутності необхідного мінімального страхового стажу для отримання пенсії за віком, запропоновано два шляхи його набуття:

а) допрацювати спершу до 63 років, якщо страхового стажу не буде достатньо, то продовжувати працювати до 65 років. Якщо особа досягла 65 років та так і не набула 35 років страхового стажу, у неї право на пенсію не виникає, проте виникає право на щомісячну грошову допомогу для осіб, які не мають права на пенсію. Важливо зазначити, що починаючи з 1.01.2028 року, жінка, яка має 40 років страхового стажу, буде мати право на отримання пенсії за віком незалежно від віку;

б) докупити необхідний страховий стаж, проте встановлено певне обмеження. Так, особа може докупити максимум 5 років страхового стажу. Формула обчислення одного року страхового стажу є простою і зрозумілою. Мінімальний єдиний страховий внесок, який обчислюється від мінімальної заробітної плати, множить на 2 та множить на 12 місяців, отримана сума є вартістю одного року страхового стажу. Станом на 1.12.2017 року при мінімальній заробітній платі у 3200 грн, мінімальний єдиний страховий внесок 22% у гривневому еквіваленті становить 704 грн, отже, вартість одного року страхового стажу обійдеться бажаному його придбати у близько 17 тис. грн.

IV. Встановлення або повернення до принципу соціальної справедливості. Йдеться про скасування усіх видів, а їх налічувалося понад 20, спеціального пенсійного забезпечення (VIP-пенсій) для державних службовців, прокурорів, суддів, науковців, народних депутатів, дипломатів, журналістів державних ЗМІ, службовців органів місцевого самоврядування тощо. З усього спеціального пенсійного забезпечення збереглися тільки два

види:

1) пенсія військовослужбовців та осіб, які до них прирівняні (правоохоронні органи). Спеціальне пенсійне забезпечення для військовослужбовців гарантується ст. 17 Конституції України;

2) пенсія особам, які постраждали від аварії на ЧАЕС.

V. Відбулися і суттєві зміни у частині пенсійного забезпечення за вислугу років, йдеться про те, що на загальні умови пенсіонування (визначені Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування») переведені працівники освіти, соціального захисту та охорони здоров'я тощо, окрім військовослужбовців, за якими це право зберігається.

VI. Довгоочікуваним є запровадження другого рівня пенсійної системи – накопичувальної пенсії. Визначено, що накопичувальний рівень буде запроваджено, починаючи з 1.01.2019 року. Основними параметрами накопичувальної пенсійної системи є:

а) обов'язкову участь у ній беруть особи, які народилися після 1.01.1985 року, тобто ті, які не досягли 35 років;

б) добровільну участь у ній можуть брати особи, які народилися до 1.01.1985 року, але які не досягли 55 річного віку. Особи, які досягли 55-річного віку, у другому рівні пенсійної системи участь брати не можуть;

в) за перший рік участі у накопичувальному рівні відрахування складе 2%, крім існуючого єдиного соціального внеску 22%, і складе 24% від заробітної плати. За кожен подальший рік участі цей відсоток збільшуватиметься від 1% до 7% і через 7 років досягне показника 29% від заробітної плати;

г) кошти, які будуть акумульовані на рахунках, не будуть розподілятися серед наявних пенсіонерів, а повинні бути інвестовані для захисту останніх від інфляції та отримання прибутку для майбутніх пенсіонерів власників накопичень;

г) у випадку смерті особи, яка брала участь у накопичувальному фонді, накопичені кошти разом із прибутком, який вдалося отримати, успадковуються у порядку, визначеному цивільним законодавством.

Накопичувальний пенсійний рівень за своїм характером має риси недержавного пенсійного страхування, єдиною і надважливою відмінністю є те, що накопичувальний є обов'язковим, а недержавний – добровільний.

VII. Скасовано ганебну практику стягування частини пенсії за умови працевлаштування пенсіонера, і хоча це стосувалося не усіх працюючих пенсіонерів, а тільки тих, чия заробітна плата перевищувала два прожиткові мінімуми і фактично торкнулася близько 300 тис. українських пенсіонерів, такі норми характеризувалися не інакше як ганебними.

VIII. Вкрай негативно оцінюється зміна другого речення абзацу п'ятого



Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та викладення його в такій редакції: «За період участі в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування величина оцінки одного року страхового стажу дорівнює 1%», у попередній редакції цей показник дорівнював 1,35%. Фактично, завдяки такій вкрай суперечливій і до певної міри маніпулятивній зміні, уряду вдалося відшукати додаткові ресурси для проведення «осучаснення» пенсій. Умовно кажучи, уряд забрав у майбутніх «нових» пенсіонерів частину їхньої гіпотетичної пенсії і перерозподілив серед «старих» пенсіонерів. Економічний ефект від такого осучаснення триватиме, за різними оцінками, не більше п'яти років і є прямою дорогою до «зрівнялівки». Фактично, держава переклала свою соціальну функцію на своїх громадян, у цьому випадку на майбутніх пенсіонерів.

XIX. Незадовільної оцінки заслуговує і форма проведення пенсійної реформи, яка, починаючи з 2011 року, триває без ладу і складу. Тобто зберігається традиція проводити реформи у пенсійній сфері не прийняттям нових законів, а внесенням змін до вже існуючих законів та інших законодавчих актів. Так, проведення реформи 2011 року відбулося шляхом внесення змін до 22 законів, у 2015 році до 17 законів, а у 2017 році - до 29 чинних законів. Проблема форми пенсійного законодавства уже давно є однією із головних тем реформи у сфері пенсійного забезпечення, яке за 25 років ускладнилося і отримало значне розгалуження, що фактично призвело до інфляції пенсійного законодавства, яка, у свою чергу, веде до колізій, прогалин при правозастосуванні. Підтвердженням останнього є дані адміністративної юстиції, яка сьогодні «задиhaється» під навалом пенсійних справ, які випереджають по своїй кількості тільки спори у сфері оподаткування та здійснення митних процедур.

#### **Підсумки та зауваження.**

П'ятий етап пенсійної реформи завершений, попереду шостий. Так, у 2018 році має бути прийнятий окремий закон, який буде визначати порядок формування, функціонування та запровадження накопичувального рівня пенсійної реформи. Цього ж року мають відбутися суттєві зміни до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», який сьогодні вже не відповідає вимогам часу та стану економіки. Нереформованою досі залишається сфера пільгових пенсій, на які мають право особи, що працюють на посадах або на підприємствах із важкими та шкідливими умовами праці. Її теж заплановано здійснити у 2018 році. Докорінної ревізії потребують і самі Список 1 та Список 2, оскільки вони вже давно втратили зв'язок з реальністю. Частина посад та професій взагалі зникли, частина виробництв вже настільки модернізовані, що припинили бути важкими та шкідливими, а окремі професії взагалі повинні бути виключені із цих списків (спортсмени, артисти тощо),

оскільки завершення професійної кар'єри не тягне за собою втрату працездатності і їх представники можуть продовжувати працювати викладачами, тренерами, займатися підприємницькою діяльністю тощо. Сьогодні розроблена і нова редакція закону про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб, які до них прирівняні. Загалом необхідно зазначити, що незважаючи на окремі проблемні та дискусійні норми п'ятої пенсійної реформи, вона проведена вдало і наступні кроки будуть тільки посилювати пенсійну систему України, робити її стійкою до економічних криз і сприятимуть соціальному захисту пенсіонерів.

*Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2017. - № 12. - С. 6-9.*

Мастюгіна Галина

### **Пенсійна реформа. Перерахунок пенсій з жовтня 2017 року.**

Верховна Рада ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017 р. № 2148-VIII (далі - Закон № 2148), який набрав чинності 11.10.2017 р. У зв'язку з прийняттям цього Закону з 1 жовтня 2017 року пенсіонери отримають підвищений розмір пенсії.

Перерахунок пенсій проведено з декількох аспектів:

- 1) зі зміною показника середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески та яка враховується для обчислення пенсій (осучаснення пенсій);
- 2) з використанням нового розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;
- 3) з переглядом розміру пенсій, достроково призначених жінкам у 55-річному віці;
- 4) з поновленням виплати пенсій працюючим пенсіонерам у повному розмірі незалежно від факту роботи.

#### **Кого стосується осучаснення пенсій?**

З 1 жовтня 2017 року осучаснено пенсії, які призначені до цієї дати. При цьому перерахунок проведено із застосуванням середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, обчисленої як середній показник за 2014-2016 рр. (3 764,40 грн) та величини оцінки одного року страхового стажу в розмірі 1%. Це стосується всіх пенсіонерів, які отримують пенсії за нормами Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058 (далі - Закон № 1058), та військовослужбовців строкової служби — інвалідів від захворювання,

отриманого під час проходження служби чи виконання обов'язків військової служби, які отримують пенсію за нормами Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 09.04.1992 р. № 2262 (далі - Закон № 2262) на рівні зі строковиками, оскільки заробіток для обчислення таких пенсій обчислюється за нормами ст. 40 Закону № 1058.

*Перерахунок пенсій по інвалідності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання та пенсії у разі втрати годувальника із зазначених причин.* До жовтня 2017 року такі пенсії обчислювалися за нормами Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 р. № 1788. Їх розмір, з урахуванням щомісячної державної адресної допомоги, яка встановлювалася відповідно до постанови КМУ від 26.03.2008 р. № 265, становив 1 312 грн. Крім інвалідів-шахтарів, для яких він був 3 936 грн (1 312 грн x 3, де, 1 312 грн - прожитковий мінімум для непрацездатних осіб). А члени сімей шахтарів, смерть яких настала внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання з урахуванням щомісячної доплати до пенсії у зв'язку із втратою годувальника, отримували 2 624 грн.

Законом № 2148 передбачено проведення перерахунку та призначення у подальшому пенсій по інвалідності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання та пенсії у разі втрати годувальника із зазначених причин.

Такі пенсії з 01.10.2017 р. перераховано за нормами Закону № 1058, за умови наявності страхового стажу, необхідного для призначення пенсії. Тривалість такого страхового стажу визначено в ст. 32 Закону № 1058. Перерахунок здійснюється з огляду на документи про вік, страховий стаж, заробітну плату (дохід) та інші документи, які були на час перерахунку в пенсійній справі, та за умови, що вони оформлені відповідно до вимог законодавства, що діяло раніше. Крім того, одержувачі пенсій можуть надати додаткові документи, які впливають на розмір пенсії (зокрема, про стаж).

При цьому для обчислення розміру пенсії враховується або заробітна плата (дохід), з якої було раніше обчислено пенсію, за документами, наявними в пенсійній справі, або за вибором пенсіонера - заробітна плата (дохід) за період, передбачений абзацом першим частини першої ст. 40 цього Закону. При цьому застосовується показник середньої заробітної плати (доходу) за 2014-2016 рр. та величина оцінки одного року страхового стажу в розмірі 1 %.

*Переведення з пенсій, призначених за спецзаконами на пенсію за Законом № 1058.* Пенсіонерам, яким пенсії/щомісячне довічне грошове утримання призначено відповідно до Законів України «Про Кабінет Міністрів України», «Про державну службу», «Про Національний банк України», «Про дипломатичну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування»,

«Про прокуратуру», «Про статус народного депутата України», «Про судову експертизу», «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів»; відповідно до Митного кодексу України, ПКУ, Положення про помічника-консультанта народного депутата України, розмір яких розрахований за матеріалами пенсійних справ за нормами Закону № 1058 із застосуванням показника середньої заробітної плати (доходу) за 2014-2016 рр. та величини оцінки одного року страхового стажу 1%, буде більший за отримуваний ними за спецзаконом розмір пенсії. Переведення на пенсію на умовах, передбачених Законом № 1058, проводитиметься: без їхнього звернення.

При цьому такі пенсіонери у будь-який час зможуть звернутися до органів Пенсійного фонду для переведення їх на пенсію за спецзаконом із встановленням розміру пенсії, отримуваного до переведення на Закон № 1058. Повернутися до пенсії за спецзаконом вони матимуть змогу з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому від них надійшла відповідна заява.

#### **Перегляд розміру дострокових пенсій жінок.**

До 1 січня 2015 року, згідно з п. 7<sup>2</sup> прикінцевих положень Закону № 1058, право дострокового виходу на пенсію за віком мали жінки, яким виповнилося 55 років, за наявності страхового стажу не менше 30 років та за умови звільнення з роботи. В цьому випадку розмір їх пенсії, обчислений відповідно до ст. 27 та з урахуванням ст. 28 цього Закону, зменшується на 0,5% за кожний повний чи неповний місяць дострокового виходу на пенсію.

Передбачалося, що зменшення розміру пенсії за віком застосовується протягом усього періоду отримання пенсії незалежно від її виду (крім випадків, коли жінка відмовлялася від отримання дострокової пенсії та продовжувала працювати).

Закон № 2148 таку норму змінив. Тепер у ньому передбачено, що зменшення розміру пенсії за віком застосовується:

- до досягнення віку, передбаченого частиною першою ст. 26 цього Закону;
- протягом періоду, який дорівнює кількості повних та неповних місяців дострокового виходу на пенсію після досягнення жінкою віку, передбаченого частиною першою ст. 26 Закону № 1058. Після завершення цього періоду розмір пенсії переглядається без застосування зниження пенсії з дня, що настає за днем завершення цього періоду.

Треба зауважити, що розмір пенсії, призначений відповідно до п. 7<sup>2</sup> Прикінцевих положень Закону № 1058, з 1 жовтня поточного року не може бути меншим за розмір прожиткового мінімуму встановлений законом для

осіб, які втратили працездатність.

### **Перерахунок з урахуванням нового прожиткового мінімуму.**

Перерахунок пенсій із жовтня 2017 року проведено з урахуванням прожиткового мінімуму, встановленого Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» на 1 грудня 2017 р. (1 373 грн), збільшеного на 79 грн. Такий прожитковий мінімум застосовується і при перерахунку надбавок, підвищень, інших пенсійних виплат, встановлених законодавством.

Проте у разі коли внаслідок перерахунку, проведеного відповідно до Закону № 2148, розмір пенсії зменшується, пенсія виплачується в раніше встановленому розмірі.

### **Мінімальний розмір пенсії.**

У ст. 28 Закону № 1058 встановлено мінімальний розмір пенсії за віком. За наявності у чоловіків 35-ти, а у жінок 30 років страхового стажу мінімальний розмір пенсії за віком встановлюється в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом.

За кожний повний рік страхового стажу понад 35-ть чоловікам і 30 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1% розміру пенсії, обчисленої відповідно до ст. 27 Закону № 1058, але не більше як на 1 % мінімального розміру пенсії за віком. При цьому наявний в особи понаднормовий страховий стаж не може бути обмежений.

За наявності страхового стажу меншої тривалості, ніж передбачено вище, мінімальний розмір пенсії за віком встановлюється у розмірі, пропорційному до наявного страхового стажу, виходячи з прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом.

Крім того, до зазначеної статті Закону № 1058 внесено зміни. В них передбачено встановлення з 01.01.2018 р. для осіб, які досягли віку 65 років, за наявності у чоловіків 35-ти, а у жінок 30 років страхового стажу, мінімального розміру пенсії за віком у розмірі 40 % мінімальної заробітної плати, визначеної законом про Державний бюджет України на відповідний рік, але не менше прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом.

Щодо пенсій, які буде призначено після 1 січня 2018 р., то мінімальний розмір пенсії за віком у розмірі, пропорційному до наявного страхового стажу, виходячи з прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, визначеного Законом № 1058, буде виплачуватися після досягнення особою віку 65 років. До досягнення цього віку таким особам може бути призначена державна соціальна допомога на умовах і в порядку, визначених Законом України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» від 01.06.2000 р. № 1768-111 .

Крім того, при визначенні мінімального розміру пенсії за віком і

збільшення за понаднормовий стаж, до страхового стажу не враховується період, за який проведено одноразову сплату єдиного внеску відповідно до частини п'ятої ст. 10 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. №2464.

### **Мінімальна пенсійна виплата**

Пенсії та державна соціальна допомога особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, особам, які не мають права на пенсію (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством (крім пенсії за особливі заслуги перед Україною), перераховані з 1 жовтня 2017 р. відповідно до Закону № 2148. а також ті, що призначатимуться після цієї дати, визначаються у розмірі не меншому за розмір прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, встановлений на 1 грудня 2017 р. Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік», а в разі збільшення після 1 грудня 2017 р. прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, - не меншому за розмір прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначений законом.

### **Індексація та перерахунок у зв'язку зі зростанням середньої заробітної плати.**

У частині другій ст. 42 Закону № 1058 передбачено, що для забезпечення індексації пенсії щороку буде проводитися перерахунок раніше призначених пенсій шляхом збільшення показника середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, та який враховується для обчислення пенсії.

Показник середньої заробітної плати (доходу) в Україні, який застосовується для обчислення пенсії, щороку збільшуватиметься на коефіцієнт, що відповідає 50 % показника зростання споживчих цін за попередній рік та 50 % показника зростання середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, за три календарні роки, що передують року, в якому проводитиметься збільшення, порівняно з трьома календарними роками, що передуватимуть року, який є попереднім щодо року, в якому проводитиметься збільшення.

При цьому в разі відсутності дефіциту коштів ПФУ для фінансування виплати пенсій у солідарній системі 50-відсотковий показник, зазначений вище, може бути збільшений, але не повинен перевищувати 100 % показника зростання середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, за три календарні роки, що передують року, в якому проводиться збільшення, порівняно з трьома календарними роками, що передували року, який є попереднім щодо року, в якому проводиться

збільшення. Розмір, дата та порядок такого збільшення буде визначатися в межах бюджету ПФУ за рішенням Кабміну.

### **Новачії в порядку проведення перерахунку пенсій працюючим пенсіонерам.**

Особам, які після призначення (перерахунку) пенсій, продовжують працювати, встановлено порядок проведення перерахунку пенсій (частина четверта ст. 42 Закону № 1058). Кожні два роки пенсіонери мають звертатися до територіальних управлінь з відповідною заявою.

Законом № 2148 в установлений порядок внесено зміну, яка передбачає, що органи ПФУ щороку з 1 квітня без додаткового звернення особи проводять перерахунок пенсії тим особам, які на 1 березня року, в якому здійснюється перерахунок, набули права на проведення перерахунку (абзаци перший-третій частини четвертої ст. 42 Закону № 1058), на найбільш вигідних умовах. Порядок такого перерахунку пенсії встановлюється правлінням ПФУ за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Обчислення страхового стажу, який дає право на такий перерахунок пенсії, здійснюється не раніше дня, що настає за днем, по який обчислено страховий стаж під час призначення (попереднього перерахунку) пенсії.

Зверніть увагу, що такий перерахунок не провадиться пенсіонерам, які отримують пенсію за вислугу років та не досягли пенсійного віку.

### **Зміни в порядку обчислення коефіцієнту страхового стажу.**

Коефіцієнт страхового стажу, що застосовується для обчислення розміру пенсії, визначається за такою за формулою:

$$КС = \frac{См \times Вс}{100\% \times 12}$$

де КС — коефіцієнт страхового стажу;

См — сума місяців страхового стажу;

Вс — визначена відповідно до Закону № 1058 величина оцінки одного року страхового стажу (у відсотках).

### **Збільшення показника середньої заробітної плати.**

У п. 4<sup>5</sup> розділу XV «Прикінцеві положення» Закону № 1058 визначено, що збільшення показника середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, який застосовується для обчислення пенсій, передбачене частиною другою ст. 42 цього Закону, проводиться починаючи з 2021 року.

У 2019-2020 роках показник середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, який застосовується для перерахунку

пенсій, збільшується на коефіцієнт, що відповідає 50 % показника зростання споживчих цін за попередній рік та 50 % показника зростання середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, за рік, що передує року, в якому проводиться збільшення, порівняно з роком, що передує року, який є попереднім щодо року, в якому проводиться збільшення.

*Справочник економіста. - 2017. - № 11. - С. 60-70.*

Зубик С.П.

### **Розвиток недержавного пенсійного забезпечення в Україні**

Серйозні фіскальні та соціальні виклики, з якими зіткнулася пенсійна система України, вимагають термінового проведення комплексної реформи у сфері пенсійного забезпечення, яка б поєднувала у собі заходи як параметричного, так і системного характеру. До останніх насамперед відносяться впровадження накопичувальних принципів та диверсифікація джерел отримання пенсії. Недержавне пенсійне забезпечення (третій рівень пенсійної системи), що є невід'ємною органічною складовою сучасної пенсійної системи, призначене сприяти добровільному накопиченню заощаджень для виплати додаткових пенсій. Проте, попри значний час з моменту його запровадження, недержавне пенсійне забезпечення так і не стало повноцінним компонентом вітчизняної пенсійної системи.

Реагуючи на фундаментальні виклики, пов'язані з гострою демографічною кризою та дисбалансом бюджету пенсійної системи, Президент України у 1998 р. видав Указ «Про Основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні» (далі – Указ Президента), яким по суті було дано старт проведенню пенсійної реформи.

Визначена зазначеним Указом концепція пенсійної реформи базується на запропонованій Світовим банком у 1994 р. моделі пенсійного забезпечення, що ґрунтується на трьох «стовпах» (pillar), які в Україні прийнято називати рівнями пенсійної системи: соціальній сітці безпеки, що фінансується за рахунок загальних податків (перший стовп/рівень), обов'язкових індивідуальних пенсійних заощадженнях працюючих (другий стовп/рівень) і добровільних додаткових пенсійних заощадженнях (третій стовп/рівень). В основу цієї моделі покладено ідею розширення ролі накопичувальної системи, що передбачає індивідуальну відповідальність кожного учасника такої системи та позбавлена ризиків впливу демографічних факторів і стану ринку праці.



Перша спроба втілення пенсійної реформи пов'язана з ухваленням у 2003 р. Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення» Ст. 2 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначено структуру системи пенсійного забезпечення в Україні, яка має складатися з трьох рівнів:

- перший рівень – 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, передбачених цим законом;

- другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах – суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом;

- третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Система недержавного пенсійного забезпечення фактично була запроваджена з початку 2004 р. та – в майже незмінному правовому полі – пройшла кілька етапів еволюційного розвитку. Через низку об'єктивних та суб'єктивних факторів вона так і не стала повноцінним компонентом вітчизняної пенсійної системи. Наразі ведеться ґрунтовна робота щодо удосконалення законодавства, яке визначає засади недержавного пенсійного забезпечення, за напрямками, передбаченими Комплексною програмою розвитку фінансового сектора України до 2020 року, та імплементації положень Директиви 2003/41/ЄС Європейського Парламенту та Ради про діяльність установ трудового пенсійного забезпечення та нагляд над ними відповідно до вимог Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

Після відомих подій 2013–2014 рр. та проголошення курсу на проведення реформ робиться друга спроба побудови сучасної моделі пенсійного забезпечення в Україні. Пенсійна реформа визначена як пріоритетна та критично важлива провідними міжнародними фінансовими інститутами, такими як Світовий банк та Міжнародний валютний фонд (МВФ).

Відповідно до частини третьої ст. 2 Закону України «Про недержавне

пенсійне забезпечення» (далі – Закон) недержавне пенсійне забезпечення здійснюється: (1) пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів з вкладниками таких фондів, (2) страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії з учасниками фонду та (3) банківськими установами шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків.

При цьому необхідно звернути увагу на таке. По-перше, умовою здійснення страховими організаціями недержавного пенсійного забезпечення є укладання договору страхування довічної пенсії з учасниками недержавного пенсійного фонду, що означає, що страхова організація не може виконувати функцію накопичення пенсійних активів, тобто надає послуги учасникам системи недержавного пенсійного забезпечення виключно в частині виплати довічної пенсії. По-друге, частина дев'ята ст. 61 цього Закону містить застереження, відповідно до якого порядок використання пенсійних коштів, що акумульовані на пенсійних депозитних рахунках у банках учасниками недержавного пенсійного забезпечення, встановлюється Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, за погодженням з Національним банком України. Враховуючи, що зазначений порядок так і не був розроблений регуляторами, банківські установи не мають змоги надавати відповідні послуги учасникам системи недержавного пенсійного забезпечення, залучаючи їх заощадження на пенсійні депозитні рахунки.

Таким чином, у системі недержавного пенсійного забезпечення в Україні функцію накопичення пенсійних активів фактично можуть виконувати виключно недержавні пенсійні фонди, функцію здійснення пенсійних виплат – недержавні пенсійні фонди та страхові організації, банківські ж установи залишаються номінальними учасниками цих процесів.

Рівень розвитку недержавного пенсійного забезпечення характеризується у першу чергу обсягами акумульованих цим сегментом фінансового сектора економіки (власне недержавними пенсійними фондами) фінансових ресурсів та масштабами залучення економічних суб'єктів до участі в ньому.

Статистичні дані свідчать, що починаючи з 2004 р., коли набрав чинності Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення», та по 2014 р. включно номінальні обсяги активів недержавних пенсійних фондів незмінно щорічно зростали, навіть під час гострої фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. Зокрема, впродовж 2010–2013 рр. активи недержавних пенсійних фондів щорічно збільшувалися на 25% та станом на 31.12.2013 р. досягли 2089,8 млн грн. Проте через несприятливу загальноекономічну динаміку та зниження інвестиційної активності на фондовому ринку у 2014 р. спостерігалось уповільнення темпів зростання до 18,0% (що в абсолютних

цифрах становило 379,4 млн грн), а у 2015 р. – скорочення на 19,8% (або на 489,2 млн грн) активів недержавних пенсійних фондів, у результаті чого їх сума на кінець року знизилася до 1980,0 млн грн. У 2016 р. відновився процес номінального нарощування активів недержавних пенсійних фондів, які виросли на 8,0% (або на 158,7 млн грн) та на 31.12.2016 р. становили 2138,7 млн грн.

На основі приведених даних можна зробити висновок, що динаміка зростання системи недержавного пенсійного забезпечення починаючи з 2013 р, почала сповільнюватися, а 2015 р. навіть спостерігалася декапіталізація цього сегмента фінансового сектора, яка, проте, «не набула чітко вираженої тенденції та загрозливих масштабів». Можна припустити, що у найближчій перспективі ризики чистого відпливу капіталу зберігатимуться через часткове або повне згорання роботодавцями пенсійних програм. Разом із тим позитивні зрушення в економіці дозволяють сподіватися, що недержавні пенсійні фонди поступово нарощуватимуть розмір акумульованих фінансових ресурсів за рахунок отримання доходів від інвестування пенсійних активів у фінансові інструменти.

Стійке економічне зростання та розширення виробництва повинні стати передумовами для відновлення існуючих та започаткування нових програм пенсійного забезпечення роботодавцями, що, у свою чергу, зламає негативний тренд, пов'язаний із відпливом капіталу.

Очікування швидких структурних реформ у пенсійній сфері в першій половині нульових років супроводжувалося створенням великої кількості недержавних пенсійних фондів, що, як передбачалося, мали стати інфраструктурною основою накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. У 2008 р. – лише через чотири роки після набрання чинності Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» – було зареєстровано 110 недержавних пенсійних фондів. Проте через відсутність політичної волі вищого керівництва країни проводити пенсійну реформу та на тлі кризи 2008–2009 рр. інтерес до індустрії недержавного пенсійного забезпечення поступово втрачався. Тому після 2008 р. кількість недержавних пенсійних фондів щороку зменшувалась: одні з них припиняли свою діяльність шляхом приєднання до інших пенсійних фондів, інші – шляхом ліквідації. Криза 2014 р. прискорила процеси консолідації на ринку недержавного пенсійного забезпечення: у 2015 р. та у 2016 р. свою діяльність офіційно припинили 4 та 8 недержавних пенсійних фондів відповідно, ще 6 недержавних пенсійних фондів фактично не діють або перебувають у процесі припинення.

Таким чином, на початок 2017 р. залишалися 58 недержавних пенсійних фондів, що продовжували свою діяльність, проте значна частина з них, з

огляду на незначний обсяг акумульованих ресурсів, не матиме змоги покривати витрати на управління та при цьому забезпечувати прибуткову діяльність. Отже, можна констатувати, що процеси консолідації на ринку недержавного пенсійного забезпечення не завершені та відповідна тенденція, яка намітилася після 2008 р., зберігатиметься.

Запровадження додаткового пенсійного забезпечення, особливо в руслі сучасних тенденцій розвитку корпоративного управління, розглядається корпораціями передусім як прояв соціальної відповідальності бізнесу та як інструмент управління персоналом. У практичній площині це означає, що додаткове пенсійне забезпечення покликане підвищити привабливість (імідж) конкретної корпорації, особливо для потенційних/дійсних працівників у ситуації високої конкуренції на ринку праці, та стати способом альтернативного підвищення рівня загальної винагороди працівника замість підвищення розміру заробітної плати (прямої грошової винагороди).

Вітчизняне та європейське законодавство з питань недержавного пенсійного забезпечення, зокрема Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» та Директива 2003/41/ЄС, встановлюють для роботодавців та створених ними інститутів пенсійного забезпечення певні, іноді досить вагомі, обмеження та обов'язки, які загалом спрямовані на захист інтересів тих осіб, на користь яких здійснюються пенсійні внески (найманих працівників). Серед іншого українське законодавство регулює правила інвестування – аж до кількісних обмежень, зобов'язує регулярно надавати учасникам недержавних пенсійних фондів різноманітну інформацію про стан їх індивідуальних пенсійних рахунків та загалом про пенсійний фонд, звітувати перед регуляторами тощо, а також містить додаткові застереження для тих роботодавців, які вирішили припинити здійснювати пенсійні внески на користь своїх працівників. Відповідно м'якою альтернативою таким нормативно закріпленим умовам здійснення недержавного пенсійного забезпечення для роботодавців видається варіант, за якого пенсійний компонент соціального пакета регулювався б не законодавством про недержавне пенсійне забезпечення, а визначався на основі схем облікових резервів або проводився через установи, які не надають найманим працівникам юридичних прав на пенсії (або, іншими словами, дозволяють роботодавцю у будь-який час відмовитися від виконання зобов'язань щодо виплати додаткових пенсій). Як правило, для запровадження такого варіанту пенсійного забезпечення роботодавцю достатньо прийняти відповідні зобов'язання в односторонньому порядку або через інститут колективного договору.

З огляду на зазначене, на прийняття роботодавцем рішення щодо запровадження недержавного пенсійного забезпечення через недержавний

пенсійний фонд або іншу установу, що надає послуги з пенсійного забезпечення, вирішальний вплив матиме наявність сприятливого податкового режиму, який включав би як податкові преференції для самого роботодавця, так і недискримінаційні умови оподаткування руху пенсійних коштів для найманих працівників.

У центрі уваги серед усіх заходів податкового стимулювання підприємств зазвичай перебуває надання права платнику податку зменшувати об'єкт оподаткування податком на прибуток підприємств на суму пенсійних внесків до недержавних пенсійних фондів на користь найманих працівників. Крапка в дискусіях у цьому питанні була поставлена після внесення змін до Податкового кодексу України, які набули чинності 01.01.2015 р. Встановлено, що з цієї дати об'єкт оподаткування податком на прибуток підприємств відповідає прибутку, визначеному у фінансовій звітності підприємства відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності. Оскільки у бухгалтерському обліку – як за національними, так і за міжнародними стандартами – немає поділу на «господарські» та «негосподарські» витрати, наразі жодних обмежень чи застережень щодо включення пенсійних внесків до витрат підприємства та, відповідно, зменшення на цю суму об'єкта оподаткування податком на прибуток підприємства не існує.

Іншим заходом податкового стимулювання підприємств вважається часткове чи повне виключення з бази нарахування єдиного соціального внеску пенсійних внесків роботодавця до недержавного пенсійного фонду. Це питання також законодавчо урегульовано: частиною першою ст. 7 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначено, що єдиний внесок нараховується на суму основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, у тому числі в натуральній формі, а частиною сьомою цієї ж статті – що перелік видів виплат, на які не нараховується єдиний внесок, затверджується Кабінетом Міністрів України. У свою чергу відповідним урядовим документом передбачено, що «платіж згідно з договорами добровільного медичного та пенсійного страхування працівників і членів їх сімей» включається до переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок.

Трьома стадіями руху пенсійних коштів найманих працівників через недержавні пенсійні фонди є: здійснення роботодавцем пенсійних внесків на користь учасника пенсійного фонду, отримання інвестиційного доходу в результаті управління пенсійними активами та здійснення пенсійних виплат учаснику пенсійного фонду. Саме під час цих трьох стадій руху пенсійних коштів вони можуть бути оподатковані або звільнені від оподаткування

податком на доходи фізичних осіб. Хоча у світі не існує єдиних підходів до режиму оподаткування пенсійних накопичень, проте у більшості країн застосовується так званий принцип «відкладеного» оподаткування: не включаються до поточного оподатковуваного доходу найманого працівника пенсійні внески роботодавців та звільняються від оподаткування доходи, отримані від управління пенсійними активами. Перенесення оподаткування пенсійних коштів на час здійснення пенсійних виплат пояснюється бажанням держави заохочувати населення самостійно забезпечувати себе додатковими пенсіями у похилому віці, водночас спонукаючи не витратити пенсійні заощадження під час «трудової» фази життєвого циклу. При цьому дострокове – до настання пенсійного віку власника пенсійних заощаджень – виведення пенсійних коштів із системи недержавного пенсійного забезпечення «карається» шляхом застосування більш жорсткого режиму оподаткування таких коштів. Інші режими оподаткування пенсійних накопичень передбачають різноманітні комбінації оподаткування доходів при здійсненні пенсійних внесків та при отриманні інвестиційного доходу.

В Україні в основу режиму оподаткування пенсійних коштів системи недержавного пенсійного забезпечення, за прикладом більшості країн, покладено принцип «відкладеного» оподаткування. Зокрема, ст. 164 Податкового кодексу України передбачено, що не включаються до оподатковуваного доходу найманого працівника суми, що сплачуються «роботодавцем-резидентом за свій рахунок за договорами недержавного пенсійного забезпечення платника податку [тобто найманого працівника], якщо така сума не перевищує 15% нарахованої цим роботодавцем суми заробітної плати платнику податку протягом кожного звітного податкового місяця, за який сплачується пенсійний внесок». Звільнення від оподаткування доходів від управління пенсійними коштами (друга стадія руху пенсійних коштів) втілюється через надання особливого податкового статусу недержавним пенсійним фондам, які відповідно до чинного законодавства є неприбутковими організаціями (непідприємницькими товариствами). Такі неприбуткові організації відповідно до ст. 133 Податкового кодексу не є платниками податку на прибуток за умови внесення їх контролюючим органом до Реєстру неприбуткових установ та організацій. Таким чином, в Україні, як і в більшості інших країн, оподаткування пенсійних коштів проводиться лише при здійсненні пенсійних виплат, тобто воно переноситься на період фактичного «споживання» заощаджень.

Варто зауважити, що українське законодавство додатково містить податкові преференції стосовно пенсійних виплат особам, які досягли пенсійного віку. Згідно з ст. 170 Податкового кодексу податок на доходи фізичних осіб утримується не з усієї пенсії, що проводиться з недержавного

пенсійного фонду, а з 60% її загальної суми.

Підсумовуючи, робимо висновок, що встановлений українським законодавством режим оподаткування операцій у сфері недержавного пенсійного забезпечення містить необхідний комплекс важелів податкового стимулювання, спрямованих на заохочення до участі у цій сфері як роботодавців, так і найманих працівників. Проте для підприємств країн з перехідною (транзитивною) економікою як пріоритетні постають питання стимулювання праці за рахунок удосконалення її оцінки та підвищення поточної заробітної плати. Податкове стимулювання має обмежений вплив на розвиток індустрії пенсійного забезпечення в Україні, а використання його потенціалу підвищуватиметься у перспективі, в міру становлення інституту соціального партнерства на корпоративному рівні.

***Економіка і прогнозування. - 2017. - № 3. - С. 31-50.***





# **Україна на шляху реформ: пенсійна реформа**

**Прес – дайджест  
II квартал 2018 р.**

Підготувала: *Ю. Щеглова*  
Редактор: *Т. Пішванова*  
Комп'ютерна верстка: *Г. Мацієвська*

Наклад 40 прим.  
Віддруковано у Запорізькій ОУНБ  
просп. Соборний, 142, Запоріжжя, 69095

Відділ наукової інформації та бібліографії  
Телефон: (061) 787-53-57  
Ел. пошта: [bibliograf.zounb@ukr.net](mailto:bibliograf.zounb@ukr.net), [bibliograf@zounb.zp.ua](mailto:bibliograf@zounb.zp.ua)



**ЗАПОРІЖЖЯ  
ПР. СОБОРНИЙ, 142  
061 787 53 57**

**BIBLIOGRAF.ZOUNB@UKR.NET  
BIBLIOGRAF@ZOUNB.ZP.UA**

**FACEBOOK.COM/BIBLIOGRAF.ZOUNB  
YOUTUBE.COM/BIBLIOGRZOUNB**

**ZOUNB.ZP.UA**