

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Центр професійної та післядипломної освіти
Кафедра управління імені Олега Балацького

Шифр _____

Наказ ректора про
затвердження теми

„До захисту допускається”
завідувачка кафедри
_____ Г.О.Швіндіна

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА на тему

**«Сучасний стан та перспективи розвитку системи
пенсійного забезпечення в Україні**

**(на прикладі діяльності Головного управління
Пенсійного фонду України в Сумській області)»**

за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»,
освітньо-професійна програма «Державна служба»

Студентки гр .ДСМЗ-91

Рибалко С.І.

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр.

Кваліфікаційна робота магістра містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело _____ Рибалко С.І.

Науковий керівник: _____ к.е.н., доцент Оніщенко М.Л.

Суми 2020 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Центр професійної та післядипломної освіти
Кафедра управління імені Олега Балацького

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач

кафедри _____

_____” _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА
за спеціальністю

281 Публічне управління та адміністрування,
освітньо-професійна програма «Державна служба»

студенту групи ДСМЗ-91

Рибалко Світлані Іванівні

1. Тема роботи «Сучасний стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні (на прикладі діяльності Головного управління Пенсійного фонду України в Сумській області)»

затверджена наказом по СумДУ № _____ від „_____” _____ 20__ р.

2. Термін подання студентом закінченої роботи _____

3. Мета кваліфікаційної роботи: виявлення основних проблем функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні (на прикладі Сумської області), аналіз основних шляхів поліпшення її подальшого розвитку.

4. Об’єкт дослідження: діяльність Головного управління Пенсійного фонду в Сумській області.

5. Предмет дослідження: система пенсійного забезпечення та основні напрямки її вдосконалення.

6. Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах Законів України, щорічної статистичної звітності організації, положення про структурний підрозділ, статей вітчизняних та зарубіжних авторів, Інтернет-ресурсів.

7. Орієнтовний план кваліфікаційної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети.

№ пор.	Назва розділу	Термін подання
I	Теоретичні основи державної політики пенсійного забезпечення.	Жовтень , 2020
II	Аналіз сучасного стану пенсійного забезпечення в Сумській області.	Листопад , 2020
III	Основні напрямки вдосконалення системи пенсійного страхування в Україні.	Листопад , 2020

Зміст завдань для виконання поставленої мети кваліфікаційної роботи магістра:

У розділі 1 студент має дослідити: структуру пенсійної системи України, її законодавчо-організаційне забезпечення, зарубіжний досвід системи пенсійного страхування.

У розділі 2 студент має провести аналіз: сучасного стану пенсійного забезпечення в Сумській області, виявити проблемні питання та основні фактори впливу.

У розділі 3 студент має запропонувати основні напрямки вдосконалення системи пенсійного страхування в Україні.

8. Консультації щодо виконання роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1			
2			
3			

9. Дата видачі завдання _____

Керівник кваліфікаційної роботи

(підпис)

Оніщенко М.Л.

Завдання до виконання одержав

(підпис)

Рибалко С.І.

АНОТАЦІЯ

У роботі розглянуто сучасний стан та перспективи подальшого розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні

Проаналізувавши основні показники діяльності Головного управління Пенсійного фонду в Сумській області виявлені проблемні питання пенсійного забезпечення громадян та основні фактори впливу на формування бюджету пенсійного фонду. Запропоновано основні напрямки вдосконалення системи пенсійного страхування в Україні.

Представлений метод розрахунку витрат бюджету Пенсійного фонду від наявності проблем на ринку зайнятості населення, запропоновано впровадження нового програмного забезпечення для покращення взаємодії між органами виконавчої влади в рамках проведення роботи з легалізації зайнятості населення.

РЕФЕРАТ

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи магістра складає 66 стор., в тому числі 2 таблиці, 10 рисунків, 40 використаних джерел.

Метою роботи є виявлення основних проблем функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні (на прикладі Сумської області), аналіз основних шляхів поліпшення її подальшого розвитку, в тому числі на основі вивчення зарубіжного досвіду. Виконання роботи зумовлює послідовне виконання наступних завдань:

- дослідити теоретичні основи державної політики пенсійного забезпечення;
- вивчити зарубіжний досвід системи пенсійного страхування;
- проаналізувати сучасний стан пенсійного забезпечення в Сумській області;
- запропонувати основні напрямки вдосконалення системи пенсійного страхування в Україні;
- оцінити перспективи впровадження багаторівневої системи пенсійного страхування в Україні.

Предметом дослідження є система пенсійного забезпечення та основні напрямки її вдосконалення.

Об'єктом дослідження є діяльність Головного управління Пенсійного фонду в Сумській області.

Методами дослідження в даній роботі є: порівняльний аналіз, критичний аналіз нормативно-правової документації, метод наукової абстракції, порівняння, групування та ранжування, методологічного аналізу,

дедукції, статистичної обробки даних, абстрагування та узагальнення, логічний тощо.

Наукова новизна :

- визначено основні пріоритетні напрямки вдосконалення системи пенсійного забезпечення;
- представлений метод розрахунку витрат бюджету Пенсійного фонду від наявності проблем на ринку зайнятості населення;
- запропоновано впровадження нового програмного забезпечення для покращення взаємодії між органами виконавчої влади в рамках проведення роботи з легалізації зайнятості населення.

Всі теоретичні положення та висновки проведеного дослідження можуть бути використані в подальшій діяльності органів Пенсійного фонду України області та мають практичне значення у процесі вдосконалення механізму пенсійного забезпечення.

Ключові слова: ПЕНСІЯ, СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ, СТРАХОВИЙ СТАЖ, СОЛІДАРНА СИСТЕМА, НАКОПИЧУВАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ , ЛЕГАЛІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	11
1.1 Сутність та структура пенсійної системи України.....	11
1.2 Законодавчо-організаційне забезпечення пенсійної системи України..	16
1.3 Зарубіжний досвід системи пенсійного страхування.....	19
РОЗДІЛ2 АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ.....	23
2.1 Головне управління Пенсійного фонду України в Сумській області- організація роботи та основні напрямки діяльності.....	23
2.2 Дослідження основних показників бюджету фонду та рівня пенсійного забезпечення громадян.....	28
2.3 Проблемні питання та фактори впливу на формування фінансових ресурсів пенсійного забезпечення в Сумській області.....	33
РОЗДІЛ3 ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ, МОЖЛИВІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ.....	43
3.1 Зменшення пенсійних видатків як один з механізмів стабілізації пенсійної системи.....	43
3.2 Легалізація зайнятості населення як один з основних ресурсів наповнення бюджету.....	47
3.3 Перспективи впровадження багаторівневої системи пенсійного страхування в Україні.....	53
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62

ВСТУП

Однією з важливих складових соціальної політики кожної розвиненої країни є система пенсійного страхування. Свого часу створення Пенсійного фонду України дало змогу здійснити перехід від державного пенсійного забезпечення до обов'язкового пенсійного страхування, але реформування пенсійної системи, яке було розпочато більше двадцяти років тому в більшій мірі залишилося на папері, незважаючи на значну кількість ініціатив, обговорень, та обмін досвідом.

Зростання частки осіб пенсійного віку та процес старіння населення, загалом, стали причиною підвищеної уваги сучасного суспільства до розвитку системи пенсійного забезпечення. Отже, пенсійна реформа є дуже актуальним питанням для нашої країни, так як від її ефективності залежить добробут значної частини населення країни.

Реформування пенсійних систем належить до центральних політичних питань, як в розвинутих країнах, так і в країнах, що розвиваються. У той же час пенсійна сфера є суперечливою та проблемною, оскільки потребує від урядів, які працюють переважно з поточними проблемами, вирішення питань довгострокового планування. Дану проблематику висвітлюють у своїх працях такі вітчизняні вчені та практики як Е.Лібанова, І.Кравченко, Б.Надточій, А.Нечай, В.Яценко, Н.Внукова, Б.Зайчук та інші. Не дивлячись на значний науковий доробок, невирішеним залишається питання розробки комплексного підходу до процесу реформування пенсійної системи.

У зв'язку із постійним збільшенням дефіциту бюджету Пенсійного фонду України, велике значення має аналіз поточного функціонування системи пенсійного страхування у цілому та Пенсійного фонду України зокрема. При цьому вивчення досвіду західних країн є одним з основних критеріїв для вивчення ефективності перетворень, що здійснюються в нашій

державі. Звичайно при аналізі зарубіжних пенсійних систем необхідно враховувати їх практичні особливості, на відміну від загальноприйнятих у світовій практиці українська пенсійна система має занадто коротку страхову історію і зберігає численні атрибути, що були успадковані від радянської моделі пенсійного забезпечення.

Метою роботи є виявлення основних проблем функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні (на прикладі Сумської області), аналіз основних шляхів поліпшення її подальшого розвитку, в тому числі на основі вивчення зарубіжного досвіду. Виконання роботи зумовлює послідовне виконання наступних завдань:

- дослідити теоретичні основи державної політики пенсійного забезпечення;
- вивчити зарубіжний досвід системи пенсійного страхування;
- проаналізувати сучасний стан пенсійного забезпечення в Сумській області;
- запропонувати основні напрямки вдосконалення системи пенсійного страхування в Україні;
- оцінити перспективи впровадження багаторівневої системи пенсійного страхування в Україні.

Методами дослідження в даній роботі є: порівняльний аналіз, критичний аналіз нормативно-правової документації, метод наукової абстракції, порівняння, групування та ранжування, методологічного аналізу, дедукції, статистичної обробки даних, абстрагування та узагальнення, логічний тощо.

Об'єктом дослідження є діяльність Головного управління Пенсійного фонду в Сумській області.

Предметом дослідження є система пенсійного забезпечення та основні напрямки її вдосконалення.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що всі теоретичні положення та висновки проведеного дослідження можуть бути використані в подальшій діяльності органів Пенсійного фонду України. Пропозиції є безпосереднім і прямим посиленням і можуть бути прийняті у процесі вдосконалення механізму пенсійного забезпечення.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1 Сутність та структура пенсійної системи України

Пенсійна система України являє собою сукупність створених правових, економічних і організаційних інститутів і норм, метою яких є надання громадянам матеріального забезпечення у вигляді пенсії. Основою пенсійної системи є пенсійне страхування, покликане формувати джерела фінансування пенсій. Діюча система пенсійного страхування в Україні заснована на принципах солідарності пенсійних накопичень та розподілу частини доходів працюючих громадян на користь пенсіонерів. Основним страховиком у системі пенсійного страхування України виступає Пенсійний фонд, його діяльність полягає в акумулюванні грошових коштів та виплаті пенсій [10].

Пенсійна система, безперечно, є однією з важливих частин соціальної політики держави. У зарубіжній та вітчизняній науці існує дуже багато визначень соціальної політики. Цікавим є той факт, що більшість зарубіжних учених розглядають її як безумовну функцію суспільства, а не держави. При цьому характерним є таке визначення: «Соціальна політика – діяльність і принцип суспільства, що формують спосіб, за допомогою якого воно втручається і регулює відносини між індивідами, групами, громадами, соціальними установами. Ці принципи та дії є результатом звичаїв і цінностей суспільства та значною мірою визначають розподіл ресурсів і рівень добробуту людей»[7]. У вітчизняній літературі перше місце відводиться державі, а вже друге – суспільству. Тобто класичного визначення поняття соціальна політика взагалі не існує. Її визначають як систему державних рішень, що спрямовані на досягнення добробуту населення. Але

це поняття є занадто узагальненим, і включає в себе безліч напрямів діяльності уряду. Так як основне призначення влади це служіння народу, соціальну політику можна розглядати як один з видів регулювання держави.

Реалізація соціальної політики відбувається через систему соціального захисту населення. У багатьох країнах світу у системі соціально-економічних відносин соціальний захист населення, посідає одне з провідних місць у соціально-економічних відносинах держави, оскільки виступає як індикатор загального соціального прогресу. Проте соціальний захист повинен бути радше системою економічних, правових, соціальних та інших гарантій, які надають населенню можливість не тільки нормально існувати, задовольняти основні потреби, а й сприяють всебічно розвиватися. Ефективна дія цієї системи, означає самодостатність громадян і зменшення кількості людей, які потребують допомоги, що сприяє економічному зміцненню держави. Невипадково в збіднілій державі завжди спостерігається деградація суспільства.

Основною складовою соціальної політики є державна пенсійна політика. Її реалізацію здійснює Міністерство соціальної політики України, Пенсійний фонд України та недержавні пенсійні фонди, а сам обіг пенсійних коштів проводиться через банківські установи та мережу установ зв'язку. Система охоплює працездатних громадян, які сплачують страхові внески, та непрацездатних громадян похилого віку, інвалідів, інших осіб, виплати яким проводяться у формі пенсії. Пенсійна система доповнюється низкою пільг, компенсацій, надбавок та доплат.

Пенсійна політика як складова соціальної політики держави реалізується через систему пенсійного забезпечення. Система пенсійного забезпечення – це комплекс інститутів, відносин, та механізмів, за допомогою яких здійснюється формування фінансових ресурсів та створення відповідних умови для їх розподілу серед непрацездатного населення [19, с.79].

Соціальне страхування являє собою сукупність відносин між застрахованими особами, страховиками і страхувальниками з приводу захисту інтересів застрахованих осіб, збереження, відновлення чи покращення їх матеріального і соціального стану (який може погіршитися у зв'язку з настанням страхових випадків) за рахунок фондів грошових коштів, сформованих страховиками із сплачених страхувальниками страхових внесків. Дані відносини регулюються законодавством і договорами страхування.

Досліджуючи розвиток пенсійного страхування Н. М. Внукова відзначає, що: «загальнообов'язкове державне пенсійне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, що передбачає призначення, перерахунок і виплату пенсій, надання соціальних послуг застрахованим особам і членам їхніх родин із коштів Пенсійного фонду України, що формується за рахунок страхових внесків роботодавців і громадян, бюджетних і інших джерел, а також регулює порядок формування загальнообов'язкового накопичувального пенсійного фонду і виплат із його коштів пенсій або одноразових виплат» [2 с.211].

Формою пенсійного забезпечення є —пенсія. У Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсія визначається як: «щомісячна виплата у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа у разі досягнення нею передбаченого законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом, або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених законодавством» [25]. Відповідно до норм цього закону пенсійне забезпечення в Україні поділяється на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та недержавне пенсійне страхування, та має 3 рівні (Рис.1.1).

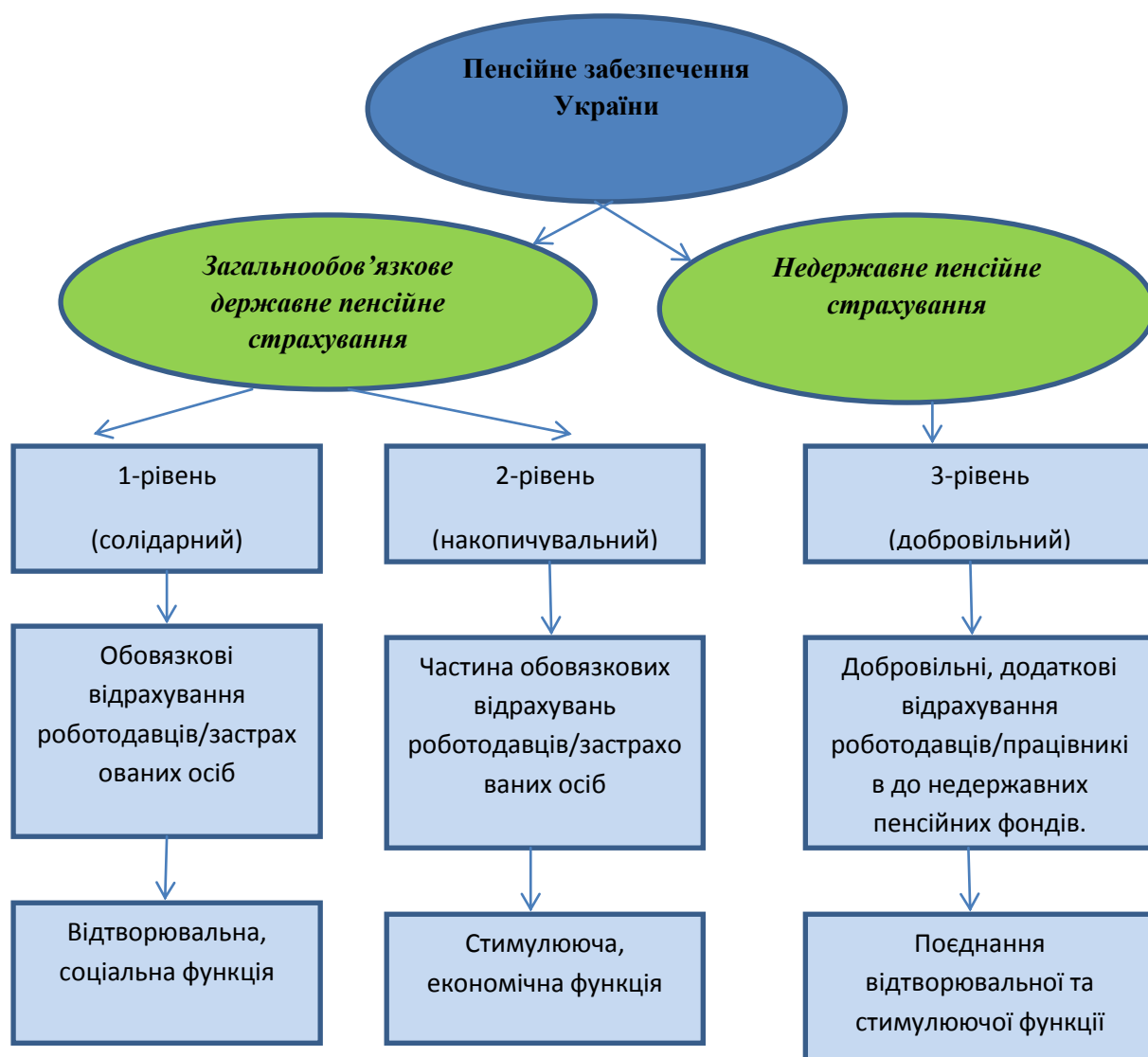


Рисунок 1.1- Структура системи пенсійного забезпечення в Україні
[створено автором на основі 25]

На сьогоднішній день основним джерелом доходу для більше 11 мільйонів українських пенсіонерів є державна солідарна пенсійна система, яка фінансується на засадах солідарності поколінь, її адміністрування здійснює Пенсійний фонд України. Участь у державній пенсійній системі є обов'язковою для всіх громадян, підприємств (державних або приватних), іноземців та осіб без громадянства, які працюють за трудовими угодами або договорами цивільного права, а також для самозайнятих осіб [15].

Основні моменти загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи були визначені ще у 2003 році, але система так і не була впроваджена. У 2016-17 роках до цього питання знову повернулися, і до Верховної Ради був внесений депутатський законопроект № 6677, де було розроблено механізм розбудови накопичувального рівня системи пенсійного забезпечення, який передбачав адміністрування пенсійних рахунків централізовано, але законопроект так і не був ухвалений. Натомість з'явилися два нових законопроекти «Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення» та «Про внесення змін до деяких законів України щодо накопичувальної професійної пенсійної системи», які наразі також не прийняті.

За умови правильної побудови, управління та регулювання, обов'язкова накопичувальна система могла б сприяти вирішенню довгострокових демографічних проблем і підвищити пенсійні доходи громадян. Проте, слід зауважити, що в складних економічних умовах, що склалися в Україні на сьогоднішній день, такі системи наражають учасників на значні фінансові ризики [15].

Ще в 2005 році в Україні були засновані перші недержавні пенсійні фонди (НПФ) з добровільними визначеними внесками (3-й рівень). Мета полягала в забезпеченні додаткових пенсійних виплати через відкриті, корпоративні та професійні НПФ. Станом на 01.04.2020 року в Україні було зареєстровано 63 таких фонди. Загальна вартість активів недержавних пенсійних фондів становить близько 3100 млн гривень. Учасниками НПФ є більше ніж 878,3 тис. осіб. Недержавні пенсійні фонди виконують своє головне призначення та виплачують пенсії учасникам. Так, станом на 31.03.2020 року НПФ виплатили більше ніж 986,7 млн гривень пенсій [33].

1.2 Законодавчо-організаційне забезпечення пенсійної системи України.

Потреба забезпечення непрацездатних осіб виникла, напевне, разом із людським суспільством. Люди, протягом всього життя, прагнуть до задоволення своїх потреб. У державній політиці багатьох країн центральне місце відводиться проблемам соціальної сфери. Основним фактором задоволення основних потреб людини стала праця. Вона є не лише основою існування суспільства, а і його всебічного розвитку [5].

У північноєвропейських та центральноевропейських державах соціальні пенсії було запроваджено з 1919 р. Проте перші закони про пенсійне забезпечення було прийнято лише з початку ХХ ст. З прийняттям перших законів про пенсійне забезпечення було запроваджено першооснови пенсійного права. Пенсійне право – це сукупність правових норм, які регулюють суспільні відносини з надання громадянам регулярного матеріального забезпечення у грошовій формі при настанні пенсійного віку та за наявності відповідного страхового стажу, вислуги років, інвалідності, а також інших відносин [37].

На початку ХХ ст. у Львові функціонувала низка пенсійних фондів. Одним з яскравих прикладів був Пенсійний фонд працівників міських електричних закладів. Відповідно до статуту (один з останніх затверджено 15.05.1924 р.) метою діяльності фонду було: забезпечення пенсією по віку працівників міських електричних закладів та виплата пенсій по втраті годувальника родичам у випадку смерті працівника міських електричних закладів. Формування Пенсійного фонду проводилося за рахунок: майна попереднього пенсійного фонду; внесків членів пенсійного фонду (вступні та щомісячні); щомісячних дотацій міських чи районних електричних закладів; у інших доходів фонду (пожертви, штрафи та пені, відсотки від майна) [34].

У Радянському Союзі, до якого Україна належала до 1991 р., пенсійного фонду, як окремої організації, не існувало. Начисленням і виплатою пенсій займалися установи соціального захисту населення. Право на матеріальне забезпечення у старості, в разі хвороби, повної або часткової працездатності, а також втрати годувальника для громадян СРСР було закріплено в Конституції Союзу Радянських Соціалістичних Республік [18].

В УРСР кошти для виплати пенсій щороку виділялися із державного бюджету СРСР, в тому числі і з бюджетних коштів фонду державного соціального страхування, які формувалися із внесків підприємств, установ та організацій без будь-яких відрахувань із заробітної плати, згідно з Законом СРСР "Про державні пенсії" від 26.09.1967 [24].

Згідно із Законом СРСР "Про пенсії і дотації членам колгоспів", виплата пенсій забезпечувалася за рахунок коштів колгоспів і держави без будь-яких відрахувань з доходів колгоспників [28]. Відповідно до положень даного закону передбачалися єдині вимоги до віку виходу на пенсію та стажу роботи. Для чоловіків необхідний стаж складав 25 років, для жінок - 20 років. Мінімальний розмір пенсії, становив 70 карбованців у місяць і протримався на такому рівні з 1981 до 1990 року.

Після розпаду СРСР, Україна почала рух до ринкової економіки. 1990-1999 рр. стали кризовими для системи соціального забезпечення України. Країна потерпала від значних стрибків інфляції, у системі соціального забезпечення виник дефіцит коштів, через неможливість акумулювати достатню кількість коштів. Для забезпечення виконання Закону України "Про пенсійне забезпечення" від 05.11.1991 р. було створено Пенсійний фонд України як самостійну фінансову структуру. Кошти фонду не включалися до державного бюджету і не могли бути використані на інші виплати пенсій і допомог [29].

На даному етапі законодавство про пенсійне забезпечення ґрунтується, перш за все, на Конституції України та складається з близько двох десятків законів, основним з яких є Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Цим Законом регулюються відносини, що виникають між суб'єктами системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Дія інших нормативно-правових актів може поширюватися на ці відносини лише у випадках, передбачених цим Законом, або в частині, що не суперечить цьому Закону [25].

З часу введення в дію загальнообов'язкового державного пенсійного страхування до законів постійно вносяться зміни різного характеру. Пенсійні виплати в солідарній пенсійній системі декілька разів спонтанно збільшували, враховуючи в основному наростаюче невдоволення населення та з метою отримання політичних дивідендів. Ці підвищення не відображали змін в економіці та не були наслідками позитивних зрушень. Найважливіші зміни параметрів у солідарній системі були зроблені в липні 2011 року. Відбулося підвищення пенсійного віку для жінок з 55 до 60 років. Підвищення мало відбуватися на 6 місяців щороку, протягом 2011- 2021 років. Також було збільшено необхідний страховий стаж для отримання повної пенсії за віком – від 25 до 35 років для чоловіків та від 20 до 30 років для жінок. Не дивлячись на те, що подібні методи стабілізації пенсійної системи використовуються в багатьох країнах світу, в Україні вони викликали різко негативну оцінку суспільства. Несприйняття подібних нововведень продовжується до сьогоднішнього дня.

Коригувалася також і ставки страхових внесків, у 2015 році були прийняті законодавчі зміни, в результаті яких було різко зменшено розмір єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування з 40% до лише 22% [27].

Отже пенсійна система України пройшла деякий шлях свого формування та становлення, але не дивлячись на це, має коротку страхову

історію і в процесі невиправдано затягнутого перехідного періоду зберігає численні атрибути, успадковані від радянської моделі пенсійного забезпечення.

1.3 Зарубіжний досвід системи пенсійного страхування

На сьогоднішній день у світі працює понад 250 різних пенсійних систем з унікальним поєднанням солідарної та накопичувальної складової. Однак загалом можна сказати, що більшість країн вибрали для себе шлях збереження удосконаленої солідарної моделі із одночасним стимулюванням розвитку добровільних накопичувальних програм, хоча деякі країни повністю відмовились від солідарної системи і запровадили виключно накопичувальні. Необхідно також зауважити, що як одній так і іншій моделі притаманні позитивні і негативні риси.

Світовим лідером за рівнем пенсійного забезпечення своїх громадян тривалий час залишається Європейський союз. Країни ЄС посідають провідні позиції у глобальних рейтингах стійкості та ефективності пенсійних систем, забезпечуючи літнім європейцям досить високі пенсії, якість життя та умови для активного довголіття.

Система пенсійного забезпечення у Великобританії по праву вважається однією із найдосконаліших у світі. Фактично Великобританія одна з небагатьох країн, на яку майже не вплинула криза пенсійних систем у Європі. Британський уряд одним з перших ввів в країні систему особистого пенсійного забезпечення і почав поступове скорочення державних пенсій. Проте уряд країни ні на хвилину не залишає без уваги пенсійну тематику, тому у Великобританії, як і в більшості країн світу, пенсійне реформування є одним з найважливіших кроків в галузі соціальної політики [9]. На сьогоднішній день там діє багаторівнева пенсійна система. Державні пенсії низькі. Індексуються відповідно до росту цін, а не заробітної плати. Особи,

які отримують тільки базову пенсію і знаходяться на межі бідності мають право на державну соціальну допомогу. Базова пенсія, яку виплачує держава всім британцям після досягнення ними пенсійного віку не залежить від стажу роботи, трудових успіхів і заробітної плати. Накопичувальний рівень дає змогу громадянам стати учасником державної системи пенсій, що залежить від заробітку, професійної системи, з установленими заздалегіть виплатами, також обрати для себе приватний пенсійний фонд і безліч способів накопичення пенсійних внесків [8].

Значну роль у системі пенсійного забезпечення Великобританії відіграють страхові компанії, що надають безліч послуг з додаткового пенсійного забезпечення населення. Як правило умови виплат по професійним схемам визначаються всередині компаній, і на практиці такими схемами дуже часто керують страхові компанії. В Великобританії всі фінансові ринки - ринок кредитних послуг, страховий ринок, ринок банківських послуг, пенсійні фонди і т.д. регулюється законом про фінансові послуги та ринки (Financial Services and Markets Act). Така модель створює уніфіковані умови функціонування цих ринків, що є надзвичайно важливим.

Аналізуючи діючу систему пенсійного забезпечення Великобританії можна відмітити моменти, які притаманні вітчизняній пенсійній системі. Це, наприклад, законодавчо закріплена трирівнева модель пенсійного страхування, поняття страхового стажу та мінімального страхового внеску, можливість здійснення доплат для зарахування необхідної кількості страхового стажу та деякі інші. Але незважаючи на це, розбіжності, навіть у спільних рисах, очевидні. Нажаль, в нашій державі відсутнє довгострокове планування, оцінка ризиків, перспектив, а отже запроваджені зміни, навряд чи можна вважати реформами і сподіватися на покращення ситуації в сучасних умовах не варто.

Основна пенсійна системи Швеції залишається розподільчою і фінансується за рахунок страхових внесків, що складають 18,5% заробітку

,16% із яких надходять у державну систему. Більшість сплачених внесків використовуються для виплати поточних пенсій, проте відкриваються умовні індивідуальні рахунки застрахованих осіб, на яких відображається частина внесків, при цьому працівник має право вибору розміщення їх в приватних структурах чи в державному накопичувальному фонді. Розрахунок пенсії здійснюється, виходячи із суми накопичених коштів, з врахуванням очікуваної тривалості життя та зростання виробництва протягом очікуваного періоду виплати пенсій. У відношенні пенсійного віку, держава надає громадянам вибір: більш тривале перебування на пенсії чи більш високий рівень життя в пенсійний період, суттєва залежність між розміром внесків та пенсіями сприяє підвищенню ефективності ринку праці [14].

Пенсійна система Чилі, яка названа сьогодні найрадикальнішою у світі. Запровадила накопичувальний рівень страхування ще у 1981 році. Тобто другий рівень пенсійної системи став обов'язковим, керувався приватними структурами і був заснований на індивідуальних рахунках громадян. Перший рівень існує як залишковий, у формі гарантій одержувачам пенсії другого рівня. У випадку, коли громадянин за наявності 20 років страхового стажу одержує пенсію нижче установленого рівня, держава збільшує її, також державна пенсійна гарантія передбачає захист вкладників від неефективної роботи обраного ними фонду, а також захист працівників із низьким заробітком. Але ці радикальні перетворення були запроваджені в момент піднесення економіки країни, швидкого росту фондового ринку, сприятливих демографічних показників. У той час населення пенсійного віку в Чилі складало лише 8 % і на одного пенсіонера припадало 12,8 працюючих.

В Австралії є чітко виражений перший рівень пенсійної системи – пенсія по старості, його відмінною рисою є те, що фінансується він за рахунок податків, а розміри пенсій визначаються виходячи не з рівня заробітку. А з рівня добробуту. Другий рівень пенсійної системи є

обов'язковим для участі і має форму індивідуальних капіталізованих рахунків.

На початкових етапах пенсійних перетворень майже у всіх державах, зокрема в США, Німеччині, Японії, Італії були спроби збільшення доходів бюджету за рахунок підвищення розміру внесків, що викликало неабиякий супротив з боку платників. Змінювалася також база нарахування. Наприклад у Бельгії, Італії, Швейцарії та Португалії був скасований максимальний рівень заробітку, з якого утримувалися внески. В рамках скорочення пенсійних витрат переважає все ж таки підняття пенсійного віку, головна причиною цього є динамічний процес старіння населення властивий для багатьох країн та континентів.

Аналізуючи зарубіжний досвід, розуміємо, що жодна з пенсійних систем не є ідеальною і однозначно ефективною. В жодній країні світу не застосовується один з рівнів системи пенсійного забезпечення в «чистому вигляді.» Кожна країна йшла власним шляхом побудови пенсійної системи, виходячи з демографічних та соціально-економічних особливостей свого розвитку.

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ

2.1 Головне управління Пенсійного фонду України в Сумській області - організація роботи та основні напрямки діяльності

Сьогодні Пенсійний фонд України – центральний орган виконавчої влади, найбільш розгалужена фахова структура, яка здійснює всебічну діяльність щодо пенсійного забезпечення громадян України, одна з найпотужніших інституцій в державі, яка акумулює і розподіляє значні за обсягом кошти, структура з могутнім кадровим потенціалом: у пенсійній службі працює понад 15 тисяч фахівців, які постійно розвиваються і вдосконалюються. Діяльність фонду координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики. Пенсійний фонд є одночасно і соціальною, і фінансовою інституцією. Пересічним громадянам найчастіше доводиться спілкуватися з працівниками, які займаються призначенням і виплатою пенсій але, загалом, Фонд опікується пенсійним майбутнім майже 20 млн. нині працюючих українців, через персоніфікований облік їх пенсійних внесків. За великим рахунком майже все доросле населення країни користується соціальними послугами, що їх надає Пенсійний фонд.

Систему органів Пенсійного фонду України утворюють головні управління Пенсійного фонду в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі.

На сьогоднішній день штатна чисельність працівників Головного управління Пенсійного фонду України в Сумській області складає близько 700 штатних одиниць, більшість працюючих Фонду області є державними службовцями Найбільша частина (45%) працівників віком від 36 до 45 років

В структурі головного управління Пенсійного фонду України в Сумській області налічується 10 управлінь, які виконують різні функції в межах повноважень та відповідно до поставлених завдань. Кожне управління включає в себе декілька відділів. Найбільш багаточисельними на сьогоднішній день є управління пенсійного забезпечення та управління обслуговування громадян.

В головному управлінні Пенсійного фонду України в Сумській області перебуває на обліку 328140 осіб, яких обслуговують 19 відділів обслуговування громадян (сервісних центрів), розташованих по всій області, з штатною чисельністю 145 спеціалістів.

Обслуговування громадян здійснюється у відповідності Положення «Про організацію прийому та обслуговування осіб, які звертаються до органів Пенсійного фонду України» затвердженого Постановою правління Пенсійного фонду України 30.07.2015 № 13-1 (12). На виконання завдань з осучаснення процесу обслуговування громадян органи Пенсійного фонду області послідовно реалізують заходи, спрямовані на розвиток інформаційних технологій і підвищення рівня автоматизації основних функціональних процесів [16].

Станом на 01.07.2020 загальна кількість пенсіонерів, які перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду України в Сумській області, становить 328,1 тис. осіб, що на 5,6 тис. осіб менше, або 1,7% порівняно з 01.07.2019. Із загальної чисельності пенсіонерів 15710 осіб (4,8%) отримують пенсію відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». За 1 півріччя 2020 року в Сумській області призначено пенсії 5,4 тис. громадянам, що на 5,8% (332) менше ніж за аналогічний період минулого року. Прийнято 1394 рішень про відмову у призначенні пенсії, найбільша частина з яких обумовлена відсутністю у заявників необхідного страхового стажу (1226 рішень або 87%). Загалом за

перше півріччя 2020 року спеціалістами з питань призначення та перерахунків пенсій виконано 147,6 тис операцій, що стосувалися призначення пенсій, їх перерахунків, інших питань обробки пенсійної документації та питань пенсійного забезпечення. Середнє значення кількості днів прийняття рішень про призначення пенсій становить 6,7 дні, про перерахунок пенсії – 4,3 дні.

В рамках заходів, визначених Стратегією модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2016 року № 672-р, проведений значний обсяг роботи щодо впровадження нових технологій і сервісів обслуговування громадян на базі Реєстру застрахованих осіб, який є складовою загального реєстру державного соціального страхування. Модернізований реєстр дозволив спростити процедуру надання послуг у системі пенсійного забезпечення та соціального страхування [16].

У результаті проведеної модернізації електронної платформи вебпорталу Пенсійного фонду, цього року розширено перелік електронних сервісів, якими можуть користуватись як громадяни так й роботодавці - це подача сканованої копії трудової книжки для подальшого оцифрування та заяви та автоматичне призначення пенсії [16].

На цей час отримано сканкопії трудових книжок 3589 осіб, із яких в роботу було взяті 3230, як такі що відповідають вимогам до формування звернення, та 2999 (93%) вже оцифровані та пройшли контроль на відповідність нормам законодавства. Після завантаження цих даних до персональної облікової картки застрахованої особи в реєстр застрахованих осіб та проходження певних етапів верифікації даних, інформація про повний трудовий стаж буде доступна в Особистому кабінеті застрахованої особи.

З червня 2020 в головному управлінні разом із оцифруванням трудових книжок запущений процеси обробки звернень, які надійшли через портал, на автоматичне призначення пенсії по події, тобто по факту настання для особи пенсійного віку, без особистого звернення до сервісного центру Пенсійного фонду. На цей час заяви на автоматичне призначення пенсії подали 226 осіб для автоматичного призначення пенсії із яких 201 (93,5%) оброблені в повному обсязі, атрибутовані, та 110 особам пенсія вже призначена.

У червні-липні поточного року проведено тестування, створеного в межах компетенції Пенсійного фонду України, програмного забезпечення для ведення електронного реєстру листків непрацездатності. 19 закладів охорони здоров'я області взяли участь у тестуванні та всі решта були проінформовані про запровадження системи та забезпечені відповідними методичними матеріалами. Фонд готовий до прийняття в електронному вигляді медичних експертних висновків, на основі яких буде створюватись електронний листок непрацездатності та надання інформації щодо непрацездатності застрахованим особам та страхувальникам через вебпортал.

Продовжуються роботи з формування бази електронних пенсійних справ шляхом оцифрування архіву пенсійних справ. Як результат, це дозволить: мати доступ пенсіонерам до матеріалів своєї пенсійної справи в будь-якому сервісному центрі чи віддаленому робочому місці (точці обслуговування) пенсійного фонду України, або через мережу інтернет з використанням засобів вебпорталу електронних послуг пенсійного фонду України; використати вивільнені приміщення органів пенсійного фонду України, які сьогодні виділені для зберігання архіву пенсійних справ, для поліпшення умов обслуговування громадян; забезпечити наскрізний автоматизований контроль актуальності та достовірності документів, на підставі яких виплачуються пенсійні кошти [16].

На обласному рівні, на території Центрального сервісного центру, функціонує центр оцифрування архіву пенсійних справ. Станом на 01.07.2020 року оцифровано та атрибутовано понад 34 тис. пенсійних справ, забезпечено 100% виконання доведеного Пенсійним фондом плану. Пенсійним фондом України проведена значна робота щодо розвитку сучасних інформаційних технологій.

Станом на 01.07.2020 до органів Пенсійного фонду області подано майже 445 тис. заяв для реєстрації на вебпорталі ПФУ, у тому числі 419 тис. – громадяни (39,3% від чисельності населення області), із них майже 222 тис. - пенсіонери (65% від кількості пенсіонерів на обліку). 100% громадян, які вперше звертаються до органів фонду області за призначенням пенсії реєструються на вебпорталі електронних послуг ПФУ. Реєстрація для доступу до вебресурсів Пенсійного фонду шляхом подання паперових заяв поступово відходить, так як все більше громадян користуються кваліфікованими електронними підписами та іншими засобами електронної ідентифікації, які спрощують доступ до вебресурсів та електронних сервісів.

За результатом проведеної інформаційної роботи щодо розширення електронних сервісів вебпорталу Пенсійного фонду збільшилась кількість роботодавців – користувачів вебпорталу. Так, за результатом аналізу, станом на 01.07.2020 р. із кількості роботодавців, які подали звіти з ЄСВ за травень 2020 –14,1, зареєструвались на вебпорталі 12,3 (87,9%), із них 5,8 (84,2%) – юридичні особи, 7,6 (91,2%) – фізичні особи.

Таким чином, в головному управлінні забезпечується послідовна реалізація заходів, спрямованих на розвиток інформаційних технологій і підвищення рівня автоматизації основних функціональних процесів, впровадження нових технологій і сервісів обслуговування громадян на базі Реєстру застрахованих осіб, які забезпечують спрощення процедури надання

послуг у системі пенсійного забезпечення та соціального страхування, підвищують рівень їх доступності та прозорість для населення [16].

Фінансово-економічне управління є самостійним структурним підрозділом головного управління Пенсійного фонду України в Сумській області, до складу якого входять відділи виконання бюджету та бюджетно-фінансової звітності; бухгалтерського обліку та забезпечення наповнення бюджету.

Основними завданнями відділу забезпечення наповнення бюджету є: аналіз та прогнозування надходження коштів, контроль за сплатою яких здійснюють органи Пенсійного фонду України; здійснення постатейного аналізу виконання планових показників по власних надходженнях бюджету головного управління; забезпечення у регіоні надходження коштів від відшкодування фактичних витрат на виплату та доставку пенсій, призначених на пільгових умовах, сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, інших коштів відповідно до законодавства, ведення обліку цих надходжень; здійснення аналізу разом із відповідними органами Державної фіскальної служби України надходження сум єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та багато інших завдань, направлених на забезпечення надходжень до бюджету фонду Сумської області [22].

2.2 Дослідження основних показників бюджету фонду та рівня пенсійного забезпечення громадян

Загальний обсяг надходжень з усіх джерел фінансування до бюджету Пенсійного фонду області за I півріччя 2020 року склав 6224,3 млн. грн., у порівнянні з відповідним показником 2019 року надходження збільшились на 298,9 млн. грн. (5,0%). За січень-червень 2020 року платежі, що адмініструє

Пенсійний фонд становили 42,7 млн. грн., що менше за плановий показник на 21,3%. В порівнянні з відповідним періодом минулого року надходження зменшились на 23,2 млн. грн. або на 35,2%. Зменшення надходжень відбулося в тому числі через несплату поточних зобов'язань основним бюджетоутворюючим платником ПАТ “Сумхімпром”. Зокрема, надходження від відшкодування пільгових пенсій у власних доходах займають майже 94%, та склали – 40 млн. грн. Надходження частини єдиного внеску від платників області становить 2357,2 млн. грн., що на 324,8 млн. грн. більше минулорічного показника або на 16%. Загальний обсяг доходів в порівнянні з минулим роком зріс на 301,6 млн. грн., або на 14% та склав 2399,9 млн. грн.

Загальні видатки головного управління за I півріччя 2020 року склали 6227,8 млн. грн., що на 308,6 млн. грн. (5,2%) більше відповідного показника 2019 року. На пенсійні виплати спрямовано 6132,4 млн. грн. (в т. ч. 1,3 млн. грн. на виплату пенсій особам іноземних держав, які проживають на території області). В порівнянні з минулим роком показник збільшився на 292,0 млн. грн. (5,0%). На сплату поштових послуг спрямовано 33,4 млн. грн., що більше відповідного показника 2019 року на 9,4 млн. грн. (39,2%). Адміністративні витрати, пов'язані з виконанням функцій, покладених на органи Пенсійного фонду України за I півріччя 2020 року склали 62039,5 тис. грн., що становить 1 % загальних видатків Пенсійного фонду області.

В бюджеті Пенсійного фонду Сумської області забезпеченість власними коштами для виплати пенсій та допомоги становить близько 80%, для виплати пенсій та допомоги за рахунок власних коштів - майже 60%.

Середній розмір пенсії в області на 1 липня 2020 року становив 3057,85 грн., що на 349,62 грн., або 12,9% більше ніж у аналогічному періоді минулого року (2708,23 грн.) в т.ч. розмір пенсій військових зріс на 551,96 грн., або 12,6% і становить 4943,38 грн. Мінімальна пенсія зросла на 148 грн. або 9,5% - з 1564,00 грн. станом на 01.07.2019 до 1712,00 грн. на 01.07.2020.

У розмірі прожиткового мінімуму (1712,00 грн.) отримують пенсії 27941 особа, що менше на 403 особи, або 1,4% ніж на 01.07.2019 – 28344 особи [38].

Дані відображені на рис.2.1 свідчать про те, що із загальної кількості пенсіонерів, найбільший відсоток становлять пенсії за віком. Середній розмір пенсійної виплати становить 3012,5 грн, її розмір за видами призначених пенсій коливається не значно, не враховуючи довічне грошове утримання суддів, яке перевищує середній розмір пенсії більш ніж в 10 разів. Нажаль такий великий розмір надбавок не обов'язково відображає величину сплачених страхових внесків, а скоріш за все вказує на привілейований статус пенсіонера.

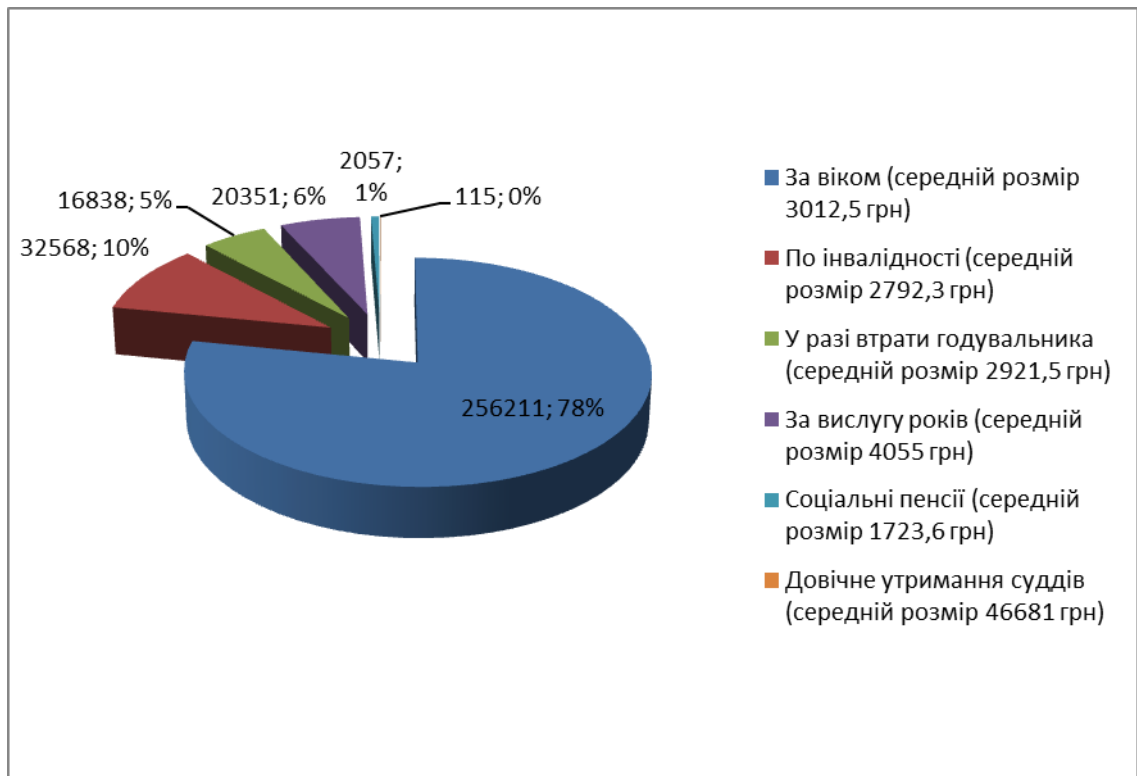


Рисунок 2.1- Розподіл пенсіонерів Сумської області по видах та розмірах призначених пенсій станом на 01.07.2020 року [16, 38]

55 % пенсіонерів області отримують пенсійні виплати на рівня 2000-3000 грн на місяць, 15% - від 1500-2000 грн , тобто приблизно на рівні прожиткового мінімуму для осіб, що втратили працездатність, що становив

станом на 01.07.2020 року 1712 грн (рис.2.2) Для порівняння рівень мінімальної заробітної плати в 2020 році складає 4723-5100 грн.

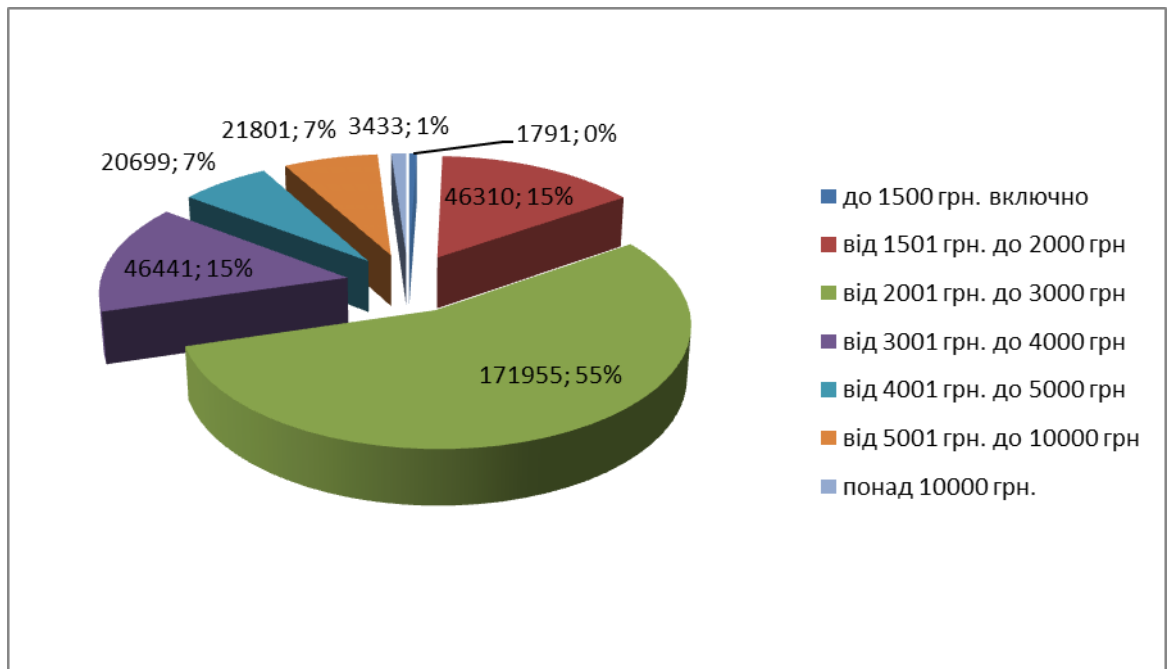


Рисунок 2.2- Розподіл отримувачів пенсій за розмірами виплат [16, 38]

Загальноприйнятим показником рівня пенсій є коефіцієнт заміщення (рис.2.3), який розраховується як співвідношення середнього розміру пенсії до середнього розміру заробітної плати. Відповідно до норм Міжнародної організації праці він має становити не менше 55 %, в Україні цей показник є значно нижчим, при цьому зберігається тенденція до щорічного його зниження.

В Сумській області співвідношення середньої заробітної плати до середнього розміру пенсії становить трохи більше 30%, але на жаль це не свідчить про більші розміри пенсій жителів нашої області, а вказує, що рівень заробітних плат є значно нижчим ніж середній по Україні.

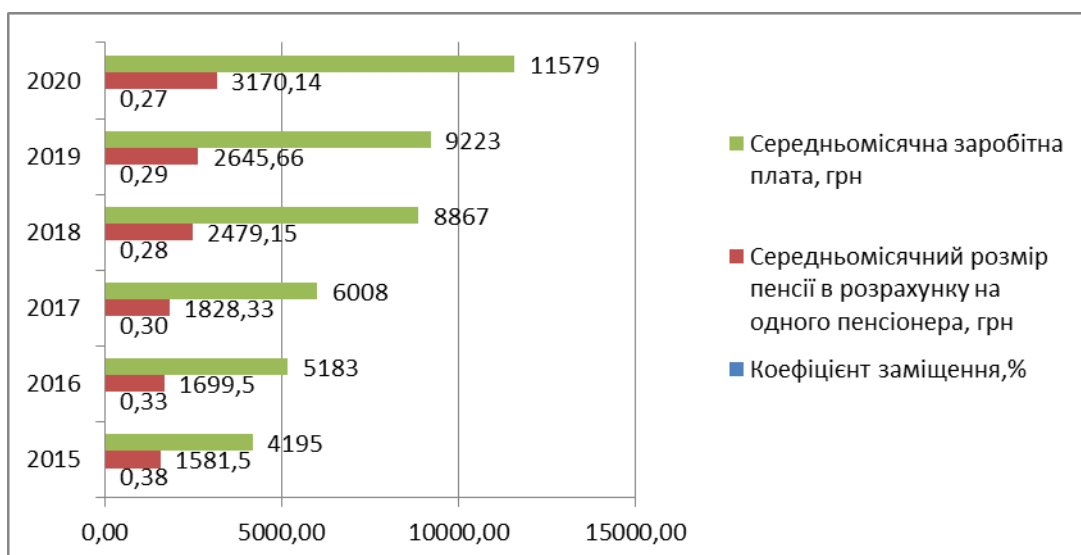


Рисунок 2.3 Динаміка середньомісячної зарплатної плати та середньомісячного розміру пенсій в Україні за 2015-2020, грн. [складено автором на основі 3, 16]

Отже середня трудова пенсія компенсує приблизно 1/3 частину середньої зарплатної плати, середній розмір пенсії має тенденцію до щорічного зростання, але меншими темпами ніж середня зарплатна плата . Таким чином діюча система пенсійного страхування не здатна захистити громадян пенсійного віку від бідності та забезпечити їм гідне заміщення заробітку, втраченого ними у зв'язку зі старістю. Як наслідок пенсійною системою за принципом солідарності поколінь незадоволені як платники пенсійних внесків, так і більшість одержувачів пенсійних виплат [10].

2.3 Проблемні питання та фактори впливу на формування фінансових ресурсів пенсійного забезпечення в Сумській області

Пенсійна система постійно перебуває у взаємодії із зовнішнім середовищем розвивається, вдосконалюється, піддається впливу різних факторів зовнішнього оточення, тому для проведення аналізу її стану та перспектив розвитку необхідно визначити основні з факторів впливу. Серед них можна виділити:

- Економічні (фонд оплати праці, рівень заробітної плати, ринок праці, зайнятість населення);
- Демографічні (вікова структура населення, зниження народжуваності, старіння населення, тривалість життя);
- Політичні (законодавство, політична ситуація в країні);
- Пенсійні (страховий стаж, страховий тариф, пенсійний вік);

Одним з найважливіших факторів, безумовно є демографічний. Через зниження народжуваності та старіння населення навантаження на осіб працездатного віку щороку посилюється і наразі на кожного працюючого вже доводиться більше одного пенсіонера, а тому існування пенсійної системи у нинішньому вигляді стає неможливим. Наприклад, в Сумській області станом на 01.07.2020 року обліковувалося 328,1 тис. одержувачів пенсії та допомог. За даними реєстру застрахованих осіб кількість офіційно працюючих складала 203,3 тис. осіб. Отже коефіцієнт навантаження пенсіонерів на одного працюючого складає 1,61. Іншими словами десять працюючих утримують 16 пенсіонерів [38].

Останнім часом до цих негативних моментів додалися ще й міграційні процеси. Мільйони українців працездатного віку, які на сьогоднішній день стали трудовими мігрантами матимуть право на пенсійні виплати в Україні, але в нинішньому законодавстві не виписані чітко механізми зарахування

стажу роботи за кордоном. З одного боку – недоотримання внесків Пенсійним фондом України, з іншого – позбавлення пенсійних прав громадян.

Грошові кошти Пенсійного фонду України не входять до державного бюджету, інших бюджетів та фондів [20]. На рисунку 2.4 представлена динаміка доходів та видатків Пенсійного фонду України упродовж 10 років. На протязі всього періоду ми спостерігаємо постійне збільшення як дохідної так і видаткової частини, виключенням є 2014 рік, зменшення більш за все пов'язане з політичною ситуацією в країні та початком військових дій на Сході України. Також зменшення ми спостерігаємо в 2016 році, це пов'язано зі зменшенням ставки єдиного соціального внеску з 1 січня 2016 року з майже 40% до 22 %, адже основна частина доходів Пенсійного фонду складається з надходжень від єдиного соціального внеску. Зменшення видаткової частини починається із введенням в дію Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», який приніс деякі суттєві зміни: обмеження максимального розміру пенсій, зниження кількості призначення «спеціальних пенсій», скорочення чисельності отримувачів пенсійних виплат. Однак кризову ситуацію вдалося стабілізувати на дуже короткий термін, вже в наступних періодах ми спостерігаємо значне збільшення видаткової частини, його значення досягають найвищих показників за досліджуваний період.

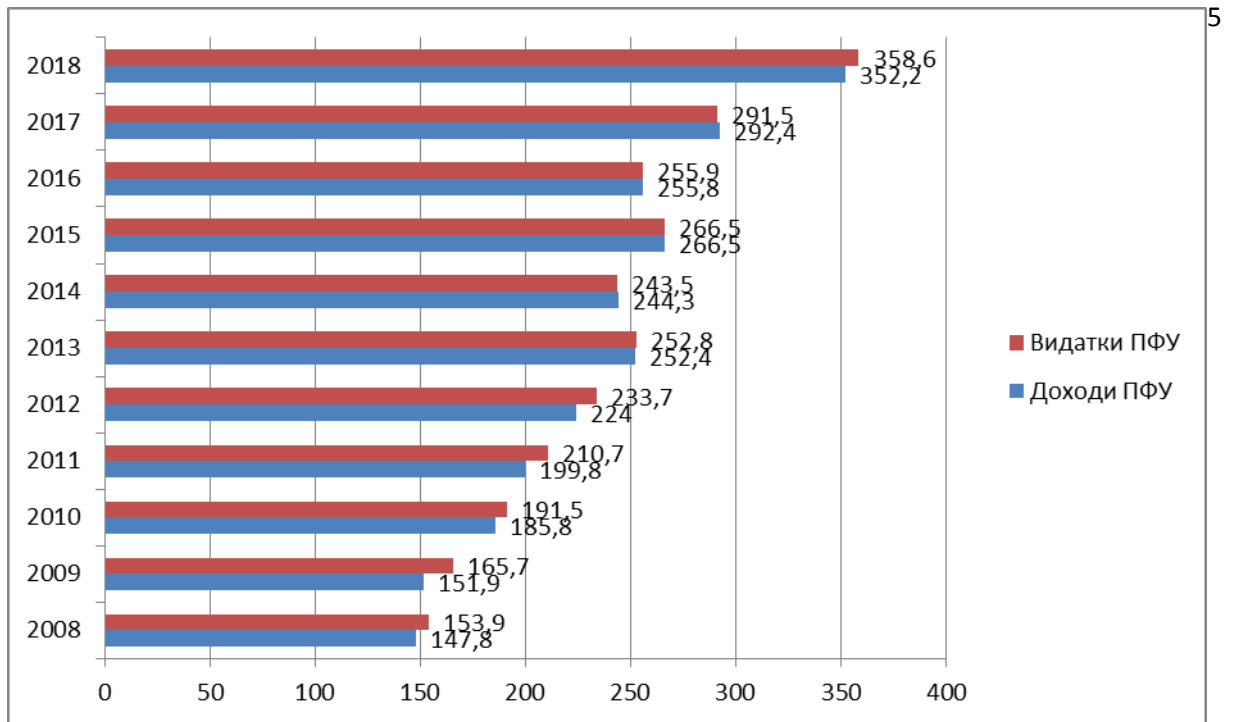


Рисунок 2.4 - Динаміка доходів та видатків пенсійного фонду України
[16,38]

Частка коштів, що надходять з державного бюджету до бюджету Пенсійного фонду (рис.2.5) щороку була значною і досягала майже половини від власних доходів Пенсійного фонду України. Різке зростання цього показника спостерігається у 2015 році, а в 2016 році надходження з державного бюджету перевищують власні. Різке зменшення ставки єдиного соціального внеску, без забезпечення додаткових надходжень до бюджету Пенсійного фонду негативно вплинуло на бюджет Пенсійного фонду. Прогнозованого рівня легалізації заробітної плати, через зменшення податкового навантаження, на жаль, не сталося через ряд інших об'єктивних причин. Останній рік ситуація дещо стабілізується, але прогноз на перспективу, на сьогоднішній день, негативний. Значної шкоди фінансовій базі пенсійної системи України завдають спад виробництва, висока інфляція, глибока соціально-економічна криза, тінізація доходів та безробіття.

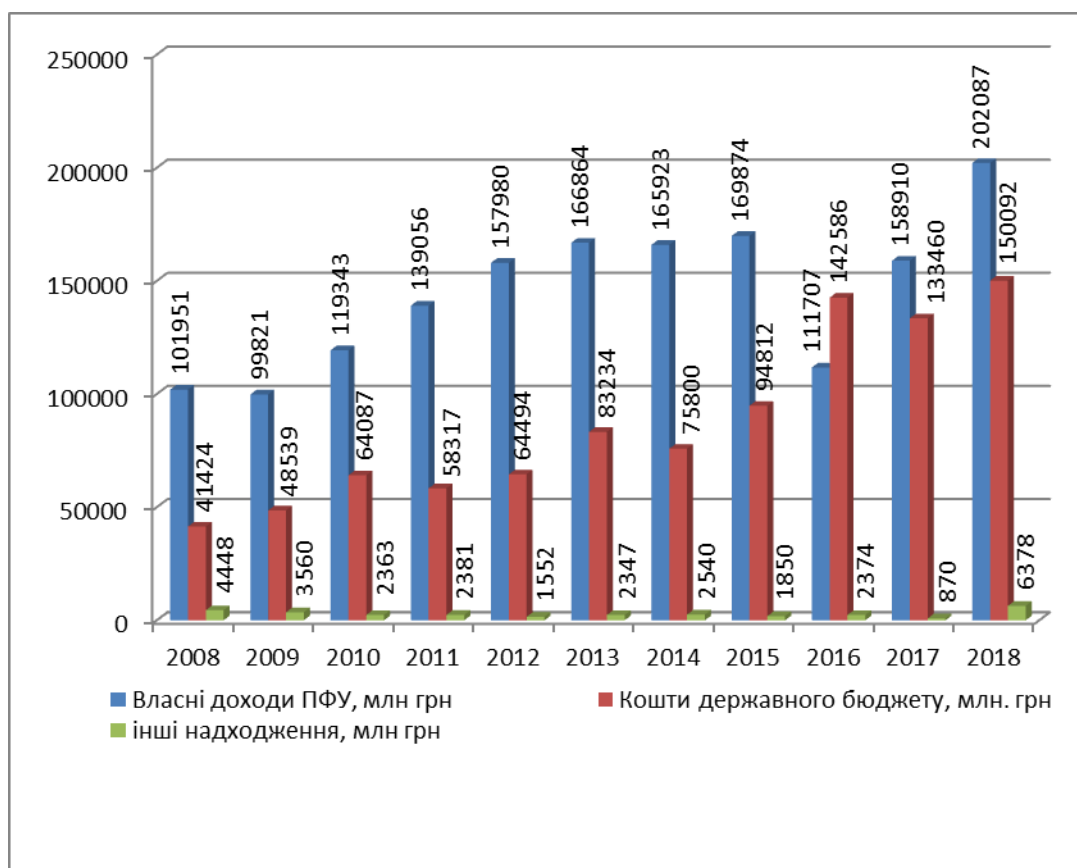


Рисунок 2.5 - Динаміка надходжень коштів з державного бюджету до бюджету пенсійного фонду [16,38]

Основним чинником, що забезпечує своєчасну та повну виплату пенсій, є збільшення надходжень до бюджету Пенсійного фонду України. Одним з основних показників, що впливають на формування бюджету пенсійного фонду є фонд оплати праці та темп його росту.

При темпі росту фонду оплати праці 106,7 % у 2020 році, надходження до бюджету головного управління Пенсійного фонду в Сумській області у порівнянні з відповідним періодом минулого року збільшились на 5,0 %. Аналіз фонду оплати праці області (таблиця 2.1) говорить про значне зменшення темпів росту фонду у порівнянні з попередніми роками і навіть при наявному темпі росту 106,7%, планові показники по надходженню єдиного соціального внеску не виконуються. Значне падіння темпів росту фонду оплати праці спостерігається у квітні-травні 2020 року по причині

введення жорстких карантинних обмежень, у червні-серпні місяці темп росту перевищив 100%. Але не досягнув минулорічних показників.

Таблиця 2.1

Фонд оплати праці в Сумській області 2018-2020 роки [складено автором на основі 38]

Місяць	ФОП 2018, тис.грн	Темп росту ФОП 2018 рік до 2017 року %	ФОП 2019	Темп росту ФОП 2019 рік до 2018 року %	ФОП 2020, тис.грн	Темп росту ФОП 2020 рік до 2019 року %
Січень	1259746,3	125,1	1540856,2	122,3	1706232,2	110,7
Лютий	1294210,51	122,7	1573536,7	121,6	1744258,3	110,8
Березень	1343591,84	121,8	1645371,25	122,5	1778726,5	108,1
Квітень	1393551	124,5	1695776,97	121,7	1688497,5	99,6
Травень	1453803,18	124,5	1725367,6	118,7	1727534,2	100,1
Червень	1626363,9	122,8	1903229,7	117,0	2022751,5	106,3
Липень	1478819,7	124,3	1745881,9	118,1	1882146,9	107,8
Серпень	1401977,3	121,2	1645724,5	117,4	1756154,7	106,7

На рис.2.6 представлені темпи росту фонду оплати праці в основних галузях економіки Сумської області та їх питома вага в загальному фонді (рис.2.7). Темпи росту фонду оплати праці знизилися майже у всіх галузях, найбільш негативна динаміка прослідковується в галузях «Переробна промисловість» 72,1%, «Будівництво» 101,4%, Різке падіння в галузі переробної промисловості пов'язане з переходом до офісу великих платників Шосткинського КЗ «Імпульс» із загальним фондом оплати праці більше 15 млн грн., та ТОВ «Кусум фарм» із загальним фондом оплати праці близько 11,5 млн. грн. Загалом на території Сумської області обліковується 26 підприємств, що належать до офісу великих платників із загальним фондом більше 250 млн. грн. Це найбільші і найуспішніші платники з різних районів.

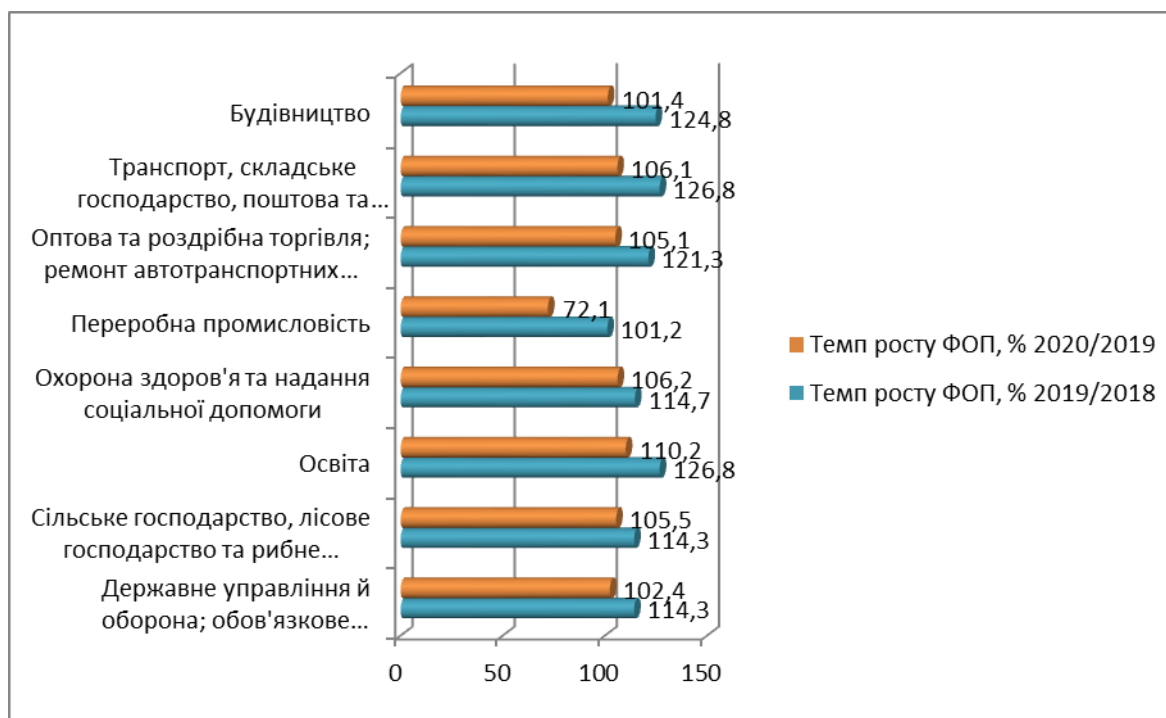


Рисунок 2.6 - Темпи росту фонду оплати праці в Сумській області у розрізі галузей економіки [складено автором на основі 38]



Рисунок 2.7 - Питома вага основних галузей економіки в загальному фонді оплати праці Сумської області [складено автором на основі 38]

В галузі «Будівництво» спостерігається скорочення обсягів виробництва та зменшення кількості застрахованих осіб, значна роль в цьому належить введенню карантинних обмежень, також в даній галузі великий відсоток тіньової зайнятості населення. Не ввійшли в попередній режим роботи багато закладів, що надають різні види послуг, багато дрібних підприємців просто припинили свою діяльність, не працювали заклади шкільного харчування та оздоровчі табори.

Загальний обсяг надходжень єдиного соціального внеску по Сумській області за 9 місяців 2020 року склав 3770 млн. грн., що становить 86,8 % від планового показника. Дефіцит надходжень складає 572,4 млн.грн. Основною причиною є недосягнення планового темпу росту фонду оплати праці, який доведений на рівні 115%. Даний темп росту за результатами 9 місяців не досягається майже жодною з областей України. В Сумській області показник темпу росту фонду оплати праці тримається на рівні середнього по Україні.

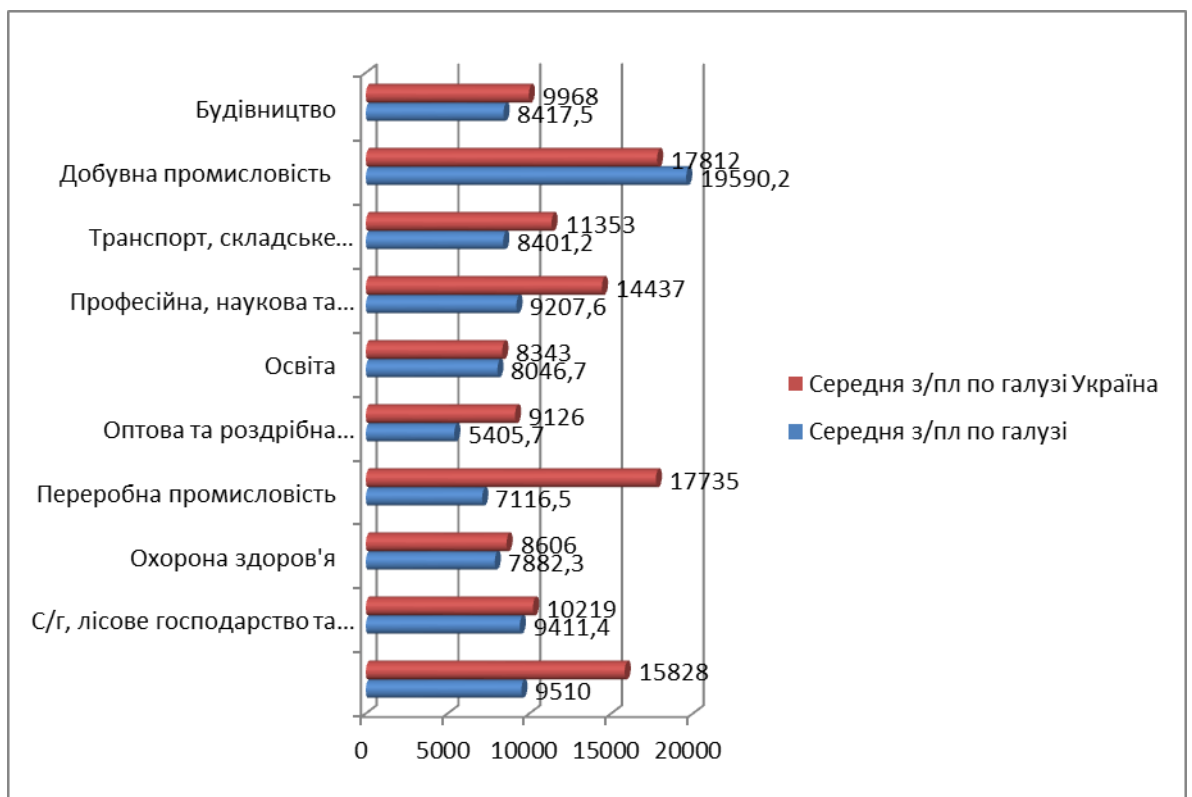


Рисунок 2.8 - Середня заробітна плата в Сумській області в основних галузях економіки [складено автором на основі 3, 38]

Прямий вплив на фонд оплати праці, а значить і на надходження до бюджету фонду здійснює рівень заробітних плат. Можна зазначити, що заробітна плата в Сумській області майже у всіх галузях економіки нижча за середню по Україні (рис.2.8). В деяких галузях суттєво нижча, в тому числі і в галузі «Державного управління та оборони, обов'язкового соціального страхування», яка має найбільшу питому вагу в загальному фонді області – 20,6%. Загалом бюджетна сфера займає близько 40% обласного фонду оплати праці, тобто надходження єдиного соціального внеску в області стійко залежні від фінансування бюджетних установ. Перевищує середній розмір по Україні заробітна плата в галузі «Добувна промисловість та розроблення кар'єрів», але дана галузь займає менше 2% в загальному фонді області. За даними звітності за вересень 2020 року близько 5% працюючих в області отримують заробітну плату на рівні меншому ніж мінімальний, 7%-на мініальному рівні, та 13% на рівні від мінімального до 5000 грн, що сумарно складає чверть від усіх заробітних плат області.

Одним з важливих показників, який впливає на формування бюджету Пенсійного фонду є кількість застрахованих осіб. До початку року кількість застрахованих осіб зменшилась на 12,6 тис. осіб та становить 280,3 зокрема найманих працівників на 5,1 тис. та становить 208,3 тис. осіб. Зменшення кількості застрахованих осіб значно впливає на надходження до бюджету Пенсійного фонду. У порівнянні з минулим роком суттєве зменшення кількості застрахованих осіб спостерігається в галузі охорони здоров'я (близько 3 тис. осіб) у зв'язку з проведенням другої ланки медичної реформи вивільнили значну кількість працівників, що виконували допоміжні функції в закладах охорони здоров'я, молодшого медичного персоналу, так як деякі заклади були об'єднані, або взагалі ліквідовані. На початку року була проведена оптимізація чисельного складу в органах державної влади, найбільше в районних державних адміністраціях, в результаті чого кількість застрахованих осіб зменшилася на 2,8 тис. осіб. В результаті міграції

платників, у зв'язку зі зміною місця реєстрації чисельність застрахованих осіб зменшилася приблизно на 1 тис. осіб. При цьому динаміка осіб, які отримали статус безробітного за період з серпня 2019 року по серпень 2020 року в Сумській області складає трохи більше 5 тис. осіб.

Негативний вплив на бюджет фонду здійснює зростання заборгованості зі сплати внесків, які адмініструє Пенсійний фонд. Загальна заборгованість платників Сумської області до Пенсійного фонду України станом на 01.10.2020 становила 525,5 млн. гривень.

Структура заборгованості по платежам до Пенсійного фонду України склалась наступним чином:

55,6 % загальної суми (292,4 млн. гривень) - заборгованість економічно - активних підприємств, з якої безнадійна до стягнення - 99,8% через наявність першочергових кредиторів пов'язаних з трудовими правовідносинами, мораторієм на примусову реалізацію майна державних підприємств, зокрема які відносяться до сфери управління ДК "Укροоборонпром", відсутністю або неліквідністю майна, розшуком боржників, тощо. Вільними від зазначених блокувань залишаються лише 0,2 % (0,6 млн. гривень), що є розосередженими і через значну чисельність трудомісткими щодо стягнення - боргами фізичних осіб – підприємців.

44,4 % загальної суми (233,1 млн. гривень) - заборгованість підприємств, які перебувають у різних стадіях банкрутства.

Найбільша питома вага в загальній сумі боргу належить таким економічно - активним підприємствам:

АТ "Сумське машинобудівне науково - виробниче об'єднання" – 23,5%, Казенне підприємство Шосткинський казенний завод "Зірка" - 18,2%, ПрАТ "Шосткинський завод хімічних реактивів" – 6,6% та підприємствам, які

перебувають у різних стадіях банкрутства, зокрема: ПАТ “Сумхімпром” – 20,9 %, ВАТ “АК Свема” – 17,7%, ВАТ “Селмі” – 3,6%.

На постійному контролі перебуває стан розрахунків з Пенсійним фондом комунальних підприємств та установ. Станом на 01.10.2020 зазначені суб'єкти господарювання заборгували до Пенсійного фонду 1,8 млн. гривень. В результаті проведення другої ланки медичної реформи заклади охорони здоров'я перейшли у підпорядкування Національної служби здоров'я . Заклади фінансуються за програмою медичних гарантій укладеного договору з Національною службою здоров'я України. До розрахунку вартості послуг, які оплачує НСЗУ, не входять витрати на відшкодування пільгових пенсій. Сумською обласною радою у другому кварталі 2020 року була виділена субвенція на погашення заборгованості з відшкодування пільгових пенсій, а вже в кінці третього кварталу отримали новий приріст заборгованості медичних закладів.

Проаналізувавши основні показники дохідної частини бюджету Пенсійного фонду України можна зробити висновок щодо відсутності стабільності в розвитку системи пенсійного страхування в Україні. Розглядаючи ситуацію в динаміці, поряд з постійним зростанням власних доходів маємо системний дефіцит пенсійних надходжень, негативну динаміку основних показників. Всі зміни, які що відбувалися на законодавчому рівні, реформи, що запроваджувалися мали занадто короткостроковий ефект, спрямований більше на отримання політичних дивідентів. Населення стає заручниками ручного управління пенсійною системою, що є дуже ризикованим та небезпечним. Зростаючий дефіцит коштів Пенсійного фонду призводить до посилення залежності від державного бюджету, а збільшення людей пенсійного віку - до збільшення фінансового навантаження на працюючих громадян.

РОЗДІЛ 3 ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ, МОЖЛИВІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

3.1. Зменшення пенсійних видатків як один з механізмів стабілізації пенсійної системи.

З точки зору запозичення для України зарубіжного досвіду проведення пенсійних реформ можна виділити декілька основних механізмів, які успішно використовувались і принесли бажані результати.

За останні десятиліття в багатьох європейських країнах існує тенденція щодо підвищення тривалості життя поряд із зниженням народжуваності. Це породжує значні проблеми в пенсійних системах. Щодо України, в нас теж спостерігається низька народжуваність, проте тривалість життя продовжує бути значно нижчою за рівень, який встановлений у європейських країнах. Це обумовлює високий ступінь навантаження в демографічному плані на осіб працездатного віку.

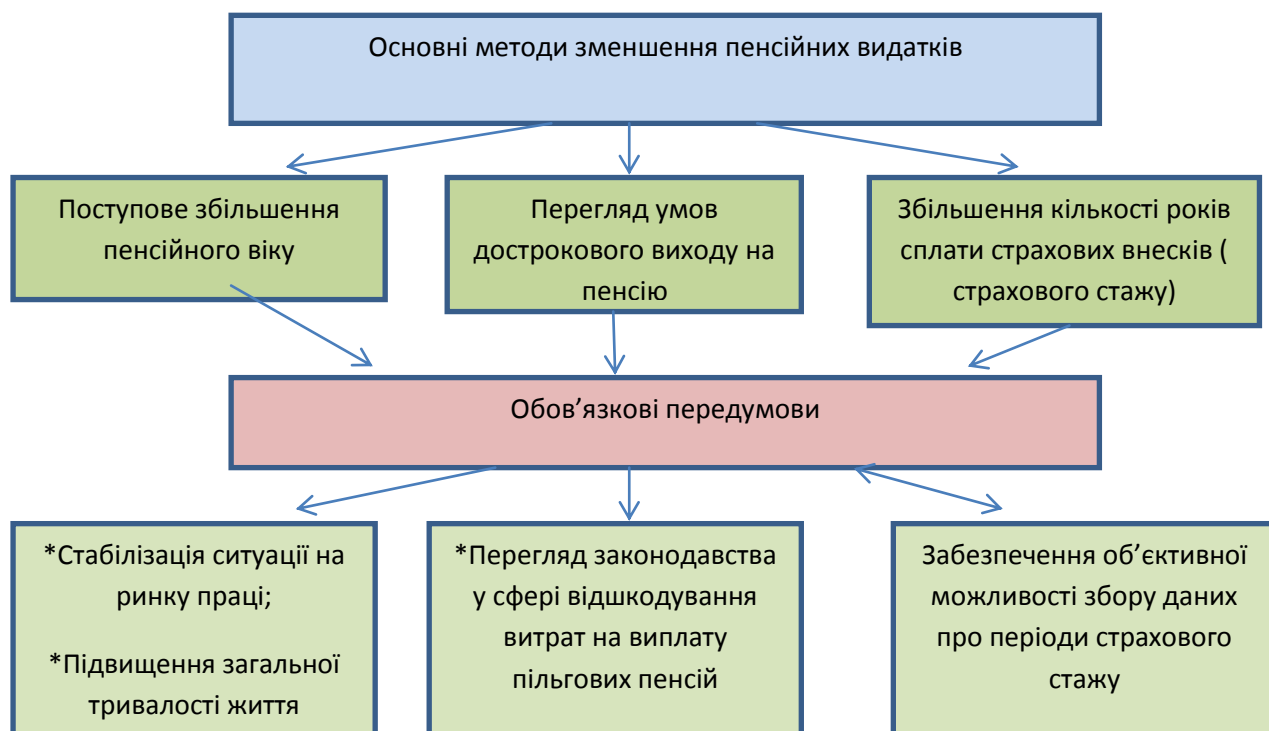


Рисунок 3.1 – Механізм зменшення пенсійних видатків [складено автором на основі 14, 20, 10]

Багато країн продовжують період працездатності громадян за рахунок підвищення віку виходу на пенсію. Доведено, що підвищення пенсійного віку на 1 рік скорочує пенсійні витрати на 5-10% [20]. Для скорочення пенсійних витрат багато країн застосовують законодавче підвищення пенсійного віку, деякі розтягують його на десятки років. Наприклад у США пенсійний вік для чоловіків і жінок підвищується протягом 2000-2027 рр з 65 до 67 років, у Франції до 62, в Японії до 65. У Швеції взагалі не встановлено загального віку виходу на пенсію, він є гнучким з 61 до 67 років, за вибором пенсіонера [14]. Водночас, у розвинутих країнах завдяки якісній медицині, хорошим умовам праці та побуту збільшується і тривалість життя: за статистикою європейські чоловіки живуть на пенсії в середньому 20 років, а жінки 25. Середня ж тривалість життя чоловіків після виходу на пенсію в нашій країні- усього шість років [13].

Також потрібно враховувати стан ринку праці у нашій країні. Попит на робітників так званого передпенсійного віку зовсім низький, а отже людина залишається просто без засобів існування. Багато хто на даний момент продовжує працювати після виходу на пенсію, якщо має таку можливість і задовільний стан здоров'я. Отже поступове підвищення пенсійного віку можливе для України, але тільки при наявності достатньої кількості робочих місць. В цьому випадку мали б ще один позитивний момент - у збільшенні розмірів надходжень до пенсійного фонду, звичайно за умови офіційного оформлення трудових відносин, відповідно до чинного законодавства. Стимулювання роботодавців низькими ставками податків, для оформлення працівників старшого віку, може мати зворотній ефект- зменшення конкурентоздатності у боротьбі за робоче місце молодих людей, без досвіду роботи. Тільки ріст попиту на робочу силу загалом, може змінити ситуацію на краще і стане реальним виходом зі складної ситуації. Держава повинна всіляко підтримувати тривалу трудову діяльність громадян, забезпечуючи кращий доступ до навчання протягом усього життя, адаптуючи робочі місця

до більш різноманітного вікового складу працівників, розвиваючи можливості для працевлаштування старших вікових груп та підтримуючи активне і здорове старіння [10].

Відмова від можливості виходу на пенсію достроково є ще одним засобом порятунку солідарної системи пенсійного страхування. Відміна спеціальних пенсій є предметом активного обговорення у Польщі, а у Великобританії та Нідерландах можливість раннього виходу на пенсію відсутня взагалі. У більшості країн все ще існує практика виходу на пенсію раніше, за умови виконання певних вимог [20]. Винятком безперечно є виконання робіт на шкідливих для здоров'я виробництвах. В проекті закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо накопичувальної професійної пенсійної системи» приділяється значна увага саме достроковим пенсіям за списком №1 та списком №2. Пропонується скасувати відшкодування підприємствами витрат на виплату та доставку пенсій, які сплачуються до Пенсійного фонду України, запровадивши натомість збільшену ставку єдиного соціального внеску для категорій працівників, які мають шкідливі умови праці. Частина підвищеної ставки єдиного соціального внеску надходитиме на індивідуальні рахунки працівників, а частина використовуватиметься для виплат пенсій теперішнім пенсіонерам. Враховуючи значний розмір заборгованості підприємств з відшкодування пільгових пенсій, реформи в цьому напрямку дійсно потрібні, але гарантій сплати єдиного соціального внеску в повному обсязі також немає, адже причинами приросту заборгованості є насамперед фінансовий стан підприємств. Більше 200 підприємствам Сумської області щомісячно надсилаються розрахунки на відшкодування виплати та доставки пільгових пенсій, їх загальне зобов'язання в серпні 2020 року складає більше 13,5 млн грн. Кількість пенсіонерів, які працювали на даних підприємствах і на сьогоднішній день достроково отримують пенсію складає більше 5 тис. осіб, найбільша їх кількість зосереджена на підприємствах ВАТ «Сумхімпром»-

1362 особи, ПАТ СМНВО ім. Фрунзе -765 осіб, КП ШКЗ «Зірка»-649 осіб, КП ШКЗ «Імпульс»-640 осіб. Часка надходжень від відшкодування пільгових пенсій у власних доходах займають більше 90%. Ці ж підприємства мають найбільшу питому вагу в загальному розмірі заборгованості до бюджету пенсійного фонду, в тому числі і зі сплати єдиного соціального внеску.

Одним з варіантів зменшення пенсійних видатків є збільшення необхідної кількості років по сплаті страхових внесків. Так у Франції заплановано збільшити необхідну кількість років сплати страхових внесків з 41 до 43 років за період з 2020 по 2035 роки. Нині пенсія доступна лише тим, хто сплачував страхові внески щонайменше 40 років. Вітчизняна солідарна система пенсійного страхування в цьому сенсі є неефективною та соціально несправедливою, особливо щодо осіб, які сплачували значні суми страхових внесків протягом тривалого часу. Сьогодні через недосконалу систему призначення та перерахунку пенсії вони прирівняні до осіб з меншими трудовими і страховими внесками. Існуюча система доплат до рівня мінімальної пенсії не сприяє мотивації до сплати страхових внесків. В той же час 87 % громадян Сумської області, які отримали відмову у призначенні пенсії у першому півріччі 2020 року саме через відсутність необхідного страхового стажу. Однією з причин таких випадків є об'єктивна неможливість збору Пенсійним фондом достовірних даних про страхові внески громадян за період до введення системи персоніфікованого обліку, тобто до липня 2000 року [13].

Крім того є чітка необхідність консолідації всього пенсійного законодавства, що наразі розпорошене по різних законодавчих актах, а також створення єдиного принципу пенсійного забезпечення [39]. Це допомогло б пом'якшити різко негативне сприйняття пенсійних реформ у суспільстві. Ситуативні, спонтанні зміни правил призначення та індексації державних пенсій підривають довіру суспільства, яке є важливою складовою пенсійної системи. Політики нерідко вживають «заходів економії», які передбачають

приховане скорочення реального розміру пенсій за рахунок нездійснення регулярної (щорічної) індексації виплат, або явне їх скорочення через підвищення вимог до набуття права на пенсію. Серед опитаних респондентів загалом 71% нізащо не погодились би з підвищенням пенсійного віку. Невеликий відсоток (11%) респондентів підтримали б підвищення пенсійного віку за умови збільшення пенсійних виплат [15].

Існує багато думок експертів, які вважають, що нова пенсійна система має скоротити розрив між мінімальними та максимальними пенсіями, який існує сьогодні. На мою думку, доцільніше буде забезпечення більш тісного взаємозв'язку між пенсійними внесками та розміром пенсій, що в свою чергу, стало б додатковим стимулом декларувати свої реальні доходи. Кількість спеціальних пенсій та привілейованих пенсіонерів має бути скорочена, зменшення пільг при призначенні пенсій сприятиме зрозумілості та прозорості пенсійної системи для пересічних громадян, а значить, збільшить довіру до неї, що є надважливим в період реформування.

3.2 Легалізація зайнятості населення як один з основних ресурсів наповнення бюджету

Економічний стан України в останні роки характеризується значним розширенням масштабів тіньової економіки та посиленням її впливу на соціально-економічне життя суспільства та становить реальну загрозу національному та демократичному розвитку держави. Тому на сьогодні існує невідкладна необхідність активних дій по детінізації економіки, в тому числі системи дій, направлених на подолання та викорінення причин та передумов тіньових явищ та процесів.

Існує багато методів обчислення рівня тіньової економіки. Найпоширенішими з них є виявлення перевищення рівня споживчих витрат населення над загальним обсягом продажу товарів населенню усіма

суб'єктами в легальному секторі економіки; фінансовий метод полягає у розрахунку тенденцій зміни пропорцій між вартістю товарів та послуг, використаних у процесі виробництва та валовим доходом підприємств; монетарний метод використовує співвідношення обсягу готівки до банківських депозитів у періоді, що аналізується до базового періоду, який прийнятий 1991 року [15].

Використовуючи статистичні дані про чисельність населення станом на 01.07.2020 та дані головного управління Пенсійного фонду в Сумській області (відомості з реєстру застрахованих осіб та відомості про чисельність отримувачів пенсій та допомог) розрахуємо відсоток населення, яке, не охоплене загальнообов'язковим соціальним страхуванням і може бути задіяне на ринку праці неофіційно (таблиця 3.1).

В результаті розрахунків зайнятість понад 220 тис. осіб в Сумській області не визначена. Це близько 35% від всього працездатного населення області. Ми не можемо напевно стверджувати., що всі ці люди зайняті в тіньовому секторі економіки, так як деякі з них: можуть працювати за кордоном; можуть проживати і працювати в інших областях; вести особисте селянське господарство тощо. Не можна забувати і про похибку, яку можуть нести статистичні дані про чисельність населення. Але все ж більшість працюють неофіційно, так як при сьгоднішніх умовах життя людина обов'язково повинна мати кошти для забезпечення своїх найменших потреб.

Якщо б всі ці люди були офіційно працевлаштовані в Сумській області, місцеві бюджети додатково отримували майже 188 млн. грн щомісячно, а обласний бюджет Пенсійного фонду майже 230 млн. грн. Цей розрахунок вказує нам не лише на величезний процент населення поза реєстром застрахованих осіб і рівень охоплення системою пенсійного страхування, а й на чисельні проблеми на ринку праці. Жителі Сумської області вимушені шукати вищих заробітних плат, кращих умов праці в інших містах та країнах, а деякі готові працювати неофіційно через відсутність елементарного вибору.

Таблиця 3.1

Відомості про працездатне та зайняте населення Сумської області
[складено автором на основі 3, 38]

1	Чисельність постійного населення (2+3+4)	1066055
2	Молодшого за працездатне	149477
3	У працездатному віці	639560
4	Старшого за працездатне	277018
5	Чисельність отримувачів пенсій станом на 01.07.2020	328140
5.1	В т.ч. працюючі пенсіонери	9603
6	Загальна чисельність працюючих (6.1+6.2+.6.3)	286245
6.1	Чисельність застрахованих осіб найманих працівників	222985
6.2	Чисельність працюючих на підприємствах, які	32423
6.3	Кількість фізичних осіб-підприємців, які ведуть	30837
7	Працюючі підлітки до 16 років	17
8	Чисельність осіб, які мають окремий статус	
8.1	Студенти Вузів	31031
8.2	Учні ПТУ	8895
8.3	Військовослужбовці	445
8.4	На обліку в центрі зайнятості	22794
8.5	Отримують допомогу в управлінні соціального захисту населення	27726
9	Кількість працездатного населення, зайнятість яких не визначена, розрахунково (1-(2-7)-(5-5.1)-6-9)	220922
10	Співвідношення незайнятого працездатного населення до працездатного, % (9/3*100)	35%
11	Втрати бюджету Пенсійного фонду (Сумської області), щомісячно (4723*0,22*220922), млн. грн	229,5
12	Втрати міських бюджетів (Сумської області) (4723*0,18*220922), млн. грн	187,8

На сьогоднішній день лунає багато закликів про те, що відповідальність про пенсійне майбутнє потрібно перекладати на працюючих, а не на роботодавців, але чи не зарано це робити в умовах масштабного порушення законодавства на ринку праці? Перерозподіл відповідальності зі сплати страхових внесків на працівника обов'язково повинно супроводжуватися збільшенням заробітної плати, тобто вивільнені кошти роботодавців повинні забезпечити це підвищення. В наших умовах, це досить сумнівний сценарій, скоріш за все відбудеться зменшення реальної заробітної плати і, як наслідок, загальне падіння рівня життя. Підвищення мінімального розміру заробітної плати є недостатнім для досягнення адекватного зростання середньої заробітної плати на рівні держави. Важко змусити людину думати про розмір майбутньої пенсії, коли вона не може забезпечувати себе мінімально необхідним в сьогоденні.

Серед ефективних механізмів протидії тіньовій економічній діяльності, що були напрацьовані світовою практикою можна виділити законодавчій, податковий та антикорупційний [11]. Діловий клімат в Україні і без того жахливий, тому будь-які репресивні заходи, якщо вже доводиться до них вдаватися, повинні обов'язково йти тільки як плата за відчутні та довготривалі кроки назустріч чесному бізнесу [4].

По-перше необхідно забезпечити дотримання усталених норм і правил у сфері регулювання ринку праці та трудових відносин. Відповідальність роботодавців за використання найманої праці без належного оформлення повинна бути посилена, і в жодному разі не носити вибіркового характеру. В багатьох країнах світу за дане порушення встановлено кримінальну відповідальність. Але в Україні в умовах поширеної адміністративної корупції система податків і штрафів втрачає ефективність як інструмент державної політики.

В більшості країн світу питання легалізації покладено на спеціальний орган, в нашому випадку таким органом є Управління Держпраці. Загалом

повноваження даного органу є достатніми, але з метою оптимізації та підвищення ефективності контрольних та наглядових заходів має бути більш чітко виписана взаємодія між органами виконавчої влади. Наприклад залучення органів Національної поліції під час проведення перевірок є можливим, коли існують чіткі ознаки кримінального правопорушення, або загроза безпеки інспектора, що проводить перевірку. Однак, сам порядок такого втручання чинним законодавством не регламентується. І це непоодинокий випадок в законодавстві, де органи Держпраці наділені повноваженнями, без чіткого механізму їх здійснення.

Розпорядженням Кабінету міністрів №649 від 05.09.2018 були окреслені основні заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення. В рамках виконання цього розпорядження проводиться активна співпраця органів Пенсійного фонду України, Державної фіскальної служби та органів Держпраці, направлена на виявлення основних ризиків нелегальної трудової зайнятості на основі наявної в кожному органі інформації та обміну нею. Дана робота, безперечно проводиться, але через відсутність чітких механізмів взаємодії та роботи по вдосконаленню, набуває все більш формального характеру. Перш за все, для вдосконалення даного напрямку роботи, варто запропонувати впровадження програмного забезпечення, за допомогою якого, можна було б здійснювати обмін інформацією між органами виконавчої влади в режимі реального часу. Адже, на даний час, вся інформація курсує між учасниками процесу на паперових носіях, що ускладнює, перевантажує процес, роблячи його повільним та в деякій мірі, неефективним. Розробка даного програмного забезпечення призвела б до суттєвої економії часу, а значить підвищила б якість опрацювання інформації. Також на базі даного програмного комплексу, можлива розробка та запровадження електронної скриньки скарг з питань порушень законодавства про працю, які могли б одночасно опрацьовуватись всіма задіяними органами виконавчої влади.

Важливим є ще й той факт, що серед офіційно працюючого населення велика кількість отримує частину заробітної плати «в конвертах». На сьогодні це, напевне, масштабніша проблема, ніж тіньова зайнятість загалом. Так роботодавці намагаються «обійти» діюче законодавство та все ж таки приховати від оподаткування частину фонду заробітної плати своїх працівників. В результаті всі вони є офіційно працевлаштованими, але розмір заробітних плат, з яких утримується єдиний соціальний внесок і на основі яких формується не тільки розмір майбутньої пенсії але і весь спектр соціальних послуг, є значно заниженим. В рамках підвищення ефективності надзору та для усунення подібної проблеми можливе запровадження індикативних розмірів заробітних плат для різних категорій найманих працівників. При цьому доцільно врахувати види професій, кваліфікацію зайнятих і регіон, в якому працює особа. Це дасть змогу диверсифікувати режими контролю за платниками.

Корисним стало б спрощення податкового законодавства і, обов'язково, заборона внесення податкових змін протягом п'яти років. В умовах постійних змін роботодавці позбавлені можливості планувати свою діяльність. Необхідно переглянути податкові пільги на предмет доцільності їх існування, в тому числі правила ведення діяльності на спрощеній системі оподаткування, яка давно стала інструментом для зловживань, вона повинна застосовуватись лише для дійсно малих підприємств, а не бути інструментом для тінізації фінансових потоків. Як наслідок матимемо перерозподіл податкового навантаження. Економічно обгрунтовані пільги не повинні бути скасовані, це може зменшити прибутковість деяких підприємств і призведе до скорочення виробництва.

Податкова амністія на основі прозорої та чіткої процедури, дозволила б підвищити довіру бізнесу до держави та держави до бізнесу та збільшити надходження до державного бюджету. Не слід також забувати про те, що окремі громадяни нашої держави тільки дякуючи тіньовій економіці можуть

вижити і мінімально забезпечити себе, тому боротьба з цим явищем повинна бути дуже обережною. Зокрема. В першу чергу необхідно звернути увагу на великих платників податків.

Майже у всіх країнах світу активно застосовується зменшення обсягу готівкових розрахунків, проведення майже всіх платежів через банківську систему та відповідний контроль за цими операціями. На сьогоднішній день Україна безперечно рухається у цьому напрямку.

Поширеним світовим досвідом, який можливо застосувати є обов'язкове обґрунтування джерел походження грошових коштів при купівлі товарів, вартість яких перевищує певну заздалегідь визначену суму. Це є одним з антикорупційних методів боротьби і є так званим принципом люстрації доходів і витрат. Згідно з ним, саме особа підтверджує легітимність джерел походження своїх коштів, а не держава. Відповідна процедура найчастіше застосовується по відношенню до осіб, які мають доступ до державного майна, фінансів, природних ресурсів [31].

Корупційна складова в економіці нашої держави унеможливорює проведення та результативність будь-яких з наведених заходів. Відсутність довіри до державних інституцій є однією з причин тіньової зайнятості та тіньової економіки взагалі. Першочерговим є забезпечення правової захищеності суб'єктів господарської діяльності та підприємців від зловживань, утисків та вимагань з боку владних структур різних рівнів, а вже потім послідовне введення ефективних реформ, створення умов, при яких перебування в нелегальному секторі економіки стає ризикованим і дороговартісним.

3.3 Перспективи впровадження багаторівневої системи пенсійного страхування в Україні.

Світовий досвід реформування пенсійних систем свідчить, що основною тенденцією є запровадження накопичувальних програм пенсійного страхування, та розвиток недержавних пенсійних фондів, позитивною стороною є можливість збільшення інвестицій в економіку та отримання більших доходів для пенсіонерів. Як правило, у кожній країні формується власна модель, яка передбачає поєднання як солідарних так і накопичувальних принципів. Провідною ідеєю побудови багаторівневих пенсійних систем полягає в розподілі ризиків між її складовими, пов'язаними зі змінами в демографічній ситуації, з коливаннями в економіці тощо [30].

За сприятливих умов накопичувальна пенсійна система може стимулювати заощадження, інвестиції та сприяти економічному зростанню в країні. На розмір пенсійних виплат з 2-го рівня впливають такі основні чинники: розмір заробітної плати (доходу), з якої сплачуються пенсійні внески працівника, і темпи її зростання протягом періоду накопичення; відсоток страхового внеску; регулярність сплати внесків протягом економічно активного періоду життя; дохідність інвестування пенсійних заощаджень; розмір оплати послуг приватних пенсійних фондів; рівень інфляції; очікувана тривалість життя після виходу на пенсію, яка впливає на вартість довічного анuitету. Щоб накопичити достатній обсяг пенсійних заощаджень, тривалість участі в накопичувальній пенсійній системі повинна становити принаймні 30 років для працівників із заробітками нижче середнього рівня по країні, і не менше 20-25 років для працівників із заробітком, що перевищує середній рівень [15].

Обов'язковою умовою вдалого функціонування накопичувальної пенсійної системи є забезпечення перевищення прогнозованої дохідності

інвестицій над темпами зростання заробітної плати впродовж періоду накопичення коштів.

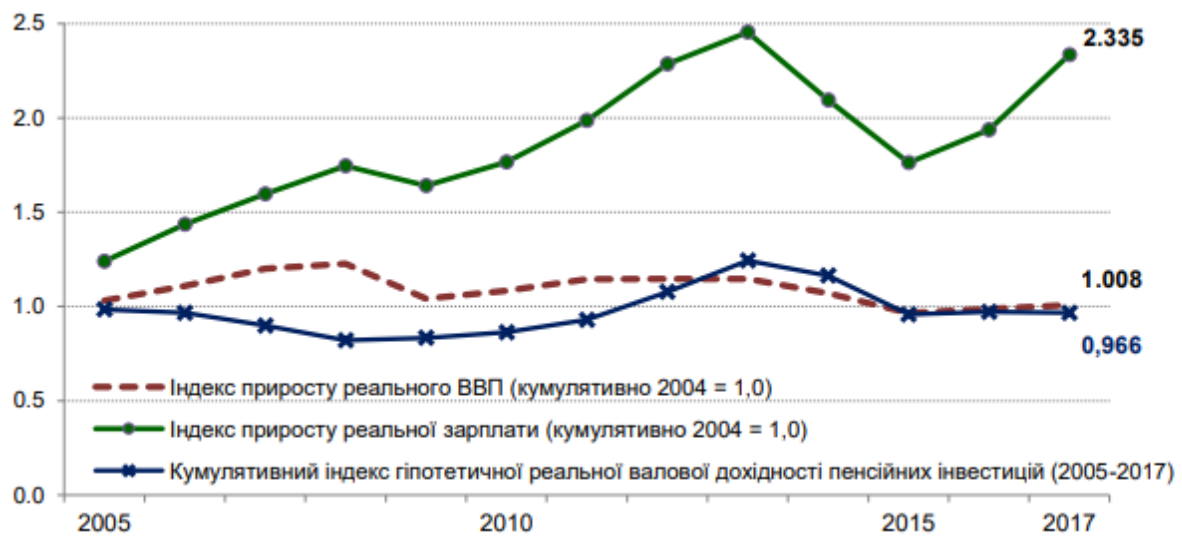


Рисунок 3.1 – Гіпотетична дохідність пенсійних інвестицій у 2005-2017 роках [15]

На рис.3.1 показано, що могло б трапитись у разі впровадження в Україні обов'язкової накопичувальної пенсійної системи, наприклад, у 2005 році, тобто після прийняття Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» № 1058-IV (від 09.07.2003). При моделюванні гіпотетичної реальної дохідності інвестицій у випадку запровадження накопичувальної пенсійної системи 2-го рівня були прийняті припущення про те, що 50% пенсійних активів було інвестовано в державні цінні папери (середньорічна реальна дохідність яких, з врахуванням інфляції, у 2005-2017 роках становила -2,5%), і решта 50% розміщено на банківських депозитах (середньорічна реальна дохідність у 2005-2017 роках +1,9%). Ці показники є верхніми граничними нормативами для інвестування пенсійних активів у державні цінні папери та банківські депозити, передбачені статтею 88 «Обмеження інвестиційної діяльності з пенсійними активами» Закону № 1058-IV [15].

Стосовно даного аспекту маємо деякий негативний досвід європейських країн, багато з них не змогли досягнути запланованих показників зростання дохідності під впливом слабого економічного розвитку та негативних тенденцій у світовій економіці. Негативний вплив на накопичувальну складову пенсійних програм мала фінансова криза 2008 року, коли капіталізація пенсійних фондів знизилася майже на чверть, унаслідок чого втрачено близько 5 трлн. дол. Призупинення або зменшення розмірів внесків до накопичувальної системи припадає саме на посткризовий період. Так країни Балтії значно зменшили обсяг внесків у 2009-2010 роках. Хорватія, Словаччина та Естонія повернули частину внесків до солідарних систем, а Угорщина та Польща внаслідок зростаючого бюджетного дефіциту були вимушені провести націоналізацію пенсійних накопичень населення. У Словаччині впровадження накопичувальної системи призвело до виникнення значного дефіциту коштів на виплату пенсій теперішнім пенсіонерам [32]. Для його покриття були задіяні ресурси Резервного фонду солідарності та кошти від приватизації газотранспортної системи країни. У Чеській республіці при запровадженні накопичувальної складової значно посилилось навантаження на працюючих, а затребуваність накопичувального рівня була низькою. Мізерною виявилась і дохідність інвестицій, яка навіть не перекрыла інфляцію.

Враховуючи великі адміністративні потреби накопичувальних пенсійних систем. Істотне значення має адекватна адміністративна спроможність приватного сектору та досягнення економії за рахунок ефекту масштабу [15]. За відсутності такої спроможності виникає ризик втрати частини інвестиційного доходу пенсіонерів через надмірні адміністративні видатки. В одному з проектів закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» (№6677) пропонувалося встановити дуже високий граничний розмір плати за послуги

фінансових посередників на рівні 3,5% чистої вартості пенсійних активів. За підрахунками, оплата послуг на такому рівні протягом 30 років призвела б до кумулятивних втрат у розмірі 43%-51% вартості активів учасників системи, навіть за умови отримання інвестиційного доходу на рівні 3%-10% річних [15].

Особливістю накопичувальної системи є також її низька мобільність, будь які управлінські рішення та коригування виявляють свою ефективність лише у майбутньому. У зв'язку з цим вартість її впровадження досить значна, і з урахуванням необхідності компенсацій нинішньому поколінню може сягати до 60% ВВП [40].

На сьогоднішній день на розгляді у Верховній раді України перебуває проект закону «Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення» № 2683 від 27.12.2019, який вже на перший погляд має ряд суттєвих недоліків.

Законопроектом встановлюється участь у системі накопичувального пенсійного забезпечення всіх категорій працюючих осіб, яка є обов'язковою, до досягнення ними пенсійного віку. Роботодавці залучаються до сплати пенсійних внесків на паритетних засадах. Вони мають сплачувати 2% від розміру заробітної плати працівників, а працюючі особи 1% відсоток від заробітної плати (доходу). Розмір самостійних внесків може бути збільшено, за бажанням працівника, в такому випадку виникає обов'язок роботодавця пропорційно доповнювати їх власними внесками в розмірі до 5% від суми заробітної плати такого працівника. Пропонується запровадити, що кошти накопичувальної системи є власністю учасників системи (осіб, з заробітної плати яких здійснюються відрахування) у розмірі, накопиченому на їх індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках. У випадку смерті особи право власності на пенсійні заощадження переходять до її спадкоємців [26].

По-перше, запровадження накопичувального страхування на умовах обов'язковості для всіх категорій громадян, особливо сумнівним виглядає для працівників, яким до досягнення пенсійного віку залишилося менше 10 років, адже результативність накопичувального страхування для них однозначно відсутня. По-друге, знову створюється маса нових органів, без чіткого визначення та розподілу повноважень між ними. Пенсійне Казначейство виступає взагалі дублюючим органом, що без чіткого розподілу повноважень, призведе до порушення цілісності системи взагалі. Зовсім недостатня увага приділена забезпеченню інвестування активів, відсутня чітка система гарантування їх збереження та повернення, зокрема, у випадку їх вкладення у фінансові інструменти. Враховуючі основні перелічені недоліки, а також відсутність факту зростання в економіці країни, накопичувальне пенсійне страхування, на жаль, приречене. Головною умовою виплати належного рівня пенсій та введення накопичувальної системи є бездефіцитність Пенсійного фонду. В Україні в основному проводиться політика зменшення видатків, а не наповнення дохідної частини Пенсійного фонду. Реформування солідарної системи в таких умовах стає неможливим. Потрібно стабільно підвищувати доходи шляхом виводу економіки та заробітних плат з тіні, збільшувати кількість робочих місць для зміни співвідношення працюючих та непрацюючих громадян.

Недержавне пенсійне страхування, яке здобуло визнану популярність серед жителів багатьох країн, в Україні залишається лише на етапі початкового розвитку. Недержавні пенсійні фонди не користуються популярністю у населення. Причинами цього є обмеженість інформації про їх діяльність, недовіра населення та низькі фінансові можливості потенційних учасників. Зокрема негативними факторами, що гальмують розвиток недержавних фондів є низький рівень доходів населення, високий рівень інфляції, динаміка ВВП, девальвація гривні, нестабільна політична ситуація та високий рівень недовіри населення до фінансових інститутів.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши діяльність Головного управління Пенсійного фонду в Сумській області та зарубіжний досвід функціонування систем пенсійного забезпечення можна зробити наступні висновки.

Пенсійна політика є, безперечно, однією з базових та ключових складових соціальної політики держави, в деякій мірі гарантією стабільного розвитку суспільства, оскільки вона торкається інтересів як працездатного так і непрацездатного населення.

Незважаючи на постійні спроби вдосконалення пенсійної системи України, вона досі залишається малоефективною в усіх аспектах. На прикладі Сумської області ми спостерігаємо значні труднощі з наповненням бюджету Пенсійного фонду, які зумовлені проблемами на ринку зайнятості населення та постійним приростом заборгованості з основних платежів бюджетоутворюючими платниками. Для основної частини населення пенсійні виплати не забезпечують навіть мінімально необхідного рівня життя. Державний бюджет України занадто обтяжений постійним фінансуванням бюджету Пенсійного фонду, дефіцит, якого стрімко зростає. Через порушення основних принципів страхування, відсутність взаємозв'язку між розміром внесків та призначеним розміром пенсії, відсутність чіткого, прозорого механізму нарахування пенсійних виплат, пенсійна система є соціально несправедливою та потребує негайного, розумного реформування.

Аналіз зарубіжного досвіду доводить, що ми маємо досить ефективні приклади для наслідування, але вони не обов'язково можуть дати аналогічний ефект для України, так як необхідно чітко врахувати існуючі проблеми та особливості розвитку, проявити волю та готовність до реформ. Пенсійна політика розвинутих держав враховує ризики та дозволяє завчасно застосувати попереджуючі заходи, будь які зміни та нововведення є

продуманими та системними, законодавство в сфері пенсійного забезпечення викликає довіру суспільства, так як є чітким і зрозумілим.

Основним з напрямків реформування пенсійної системи в Україні має стати вдосконалення та стабілізація діючої солідарної системи, та створення сприятливих економічних умов та чіткої законодавчої бази для запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення. Введення обов'язкових накопичувальних програм не вирішить проблеми, з якими на даний час стикається солідарна система, адже другий рівень пенсійного страхування, за всіх позитивних умов, зможе виправдати себе лише через значний проміжок часу. Весь термін перехідного періоду матеріальне забезпечення теперішніх пенсіонерів буде проводитися з діючої державної системи. Переведення існуючих внесків до накопичувальних рахунків однозначно призведе до подальшого збільшення дефіциту солідарної системи, або потребуватиме скорочення пенсійних виплат за солідарною системою. Отже, введення другого рівня пенсійної системи може розглядатися тільки після того, як проблему структурного дефіциту першого рівня буде вирішено на стабільній основі, коли буде забезпечена фінансова стабільність та економічне зростання, будуть введені в дію всі необхідні елементи правової та організаційної інфраструктури, а саме всеосяжний закон про діяльність компаній, закон про ринок цінних паперів відповідно до міжнародно визнаних принципів тощо.

Реформування пенсійної системи Україні, однозначно лежить у площині загальнодержавних питань та стане успішним, якщо буде розумно поєднане з реформами в інших сферах, а саме необхідно брати до уваги економічну та політичну готовність країни. Особливої уваги потребує вирішення проблем на ринку зайнятості населення. Так як в умовах скорочення чисельності працюючих та політики збільшення пенсійного віку, складається катастрофічна ситуація із матеріальним забезпеченням населення. Створення нових робочих місць та легалізація тіньової зайнятості,

безперечно, сприятимуть наповненню бюджетів всіх рівнів. На даному етапі потрібні спільні зусилля та чіткий механізм взаємодії між органами виконавчої влади.

Необхідно постійно проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу, яка спрямована на висвітлення соціальних цілей всіх реформ, формування свідомого та відповідального ставлення громадян до своїх обов'язків, зокрема сплати податків та ЄСВ, як запоруки забезпечення своїх прав, зокрема майбутньої пенсії. Передумовою для цього обов'язково повинна стати стабілізація політичної ситуації в країні та відновлення довіри населення до державних установ та фінансових інститутів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баранов С.А. Зарубежный опыт борьбы с теневой экономикой. Наука и общество.2015.№ 9. с.21.
2. Внукова Н. М. Соціальне страхування : навч. посіб./ Н. М. Внукова, Н. В. Кузьминчук. – К. : Кондор, 2006. – 352 с.
3. Державна служба статистики України: веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Дубровський В. Що таке тіньова економіка і як з нею боротися Українська правда.2017: Веб-сайт. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2017/11/3/630788>.
5. Економічний словник / За редакцією П.І. Багрія, с. І. Дорогунцова. – К.: 1973.
6. Загорулько І.Б. Історія розвитку пенсійного забезпечення в Україні/збірник науково-технічних праць с.372-375 URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-rozvitku-pensijnogo-zabezpechennya-v-ukrayini/viewer>
7. Козаков В. М. Формування сучасних соціально-ціннісних концепцій державного управління. Вісн. НАДУ. 2008. № 1. с. 23-31.
8. Кравченко М.В. Європейські підходи та механізми пенсійної реформи. Державне управління: удосконалення та розвиток.2015.№5 URL:<http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=849>
9. Криклій В.А. Модель пенсійного забезпечення Великобританії та можливості використання в Україні. Ефективна економіка. 2009. №4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=84>.

10. Кулікова Є.О. Сучасний стан та перспективи солідарної системи пенсійного страхування в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. №9. URL:http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/19_2_2018ua/17.pdf.
11. Лапінський І.Е. Напрями детінізації господарської діяльності в системі економічної безпеки держави /І.Е.Лапінський. ПНТУ ім.Ю.Кондратюка. Полтава, 2013.
12. Леваєва Л.Ю., Кучеренко М.А. Аналіз сучасного стану системи пенсійного забезпечення в Україні. Економічний вісник університету. 2018. № 36/1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-suchasnogo-stanu-sistemi-pensii-nogo-zabezpechennya-v-ukrai-ni/viewer>.
13. Миськевич Т. Реформування вітчизняної пенсійної системи. НББ НБУВ.вебсайт.URL:http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2677:reformuvannya-vitchiznyanoji-pensijnoji-sistemi&catid=8&Itemid=350.
14. Олексійко В. С. Зарубіжний досвід пенсійного захисту населення / В. С. Олексійко // Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. Економічні науки. 2016. № 24(3). с. 165-171. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatue_2016_24\(3\)_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZnpPdatue_2016_24(3)_22).
15. Основні питання реформування пенсійної системи в Україні. Проект USAID «Трансформація фінансового сектору» URL: http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/02/Key-Issues-in-Pension-System-Reform-in-Ukraine_Aug2018_UA.pdf.
16. Офіційний Веб-портал Пенсійного фонду України URL: <https://www.pfu.gov.ua>;

17. Оніщенко М. (2020). Система надання адміністративних послуг у рамках реформування органів місцевого самоврядування / М. Оніщенко, Н. Фіщук. - East European Scientific Journal (Warsaw, Poland), №5(57), part 1, p 53-63
18. Павлюк Є. О. Реформування системи пенсійного забезпечення України: передумови та основні засади. Вісник аграрної науки Причорномор'я. 2014. № 2. с. 88-94. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/vanp_2014_2_13.
19. Пенсійна реформа: виклик для України Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН. – Київ, 2008. 69 с. URL: http://www.un.org.ua/files/pension_reform_ukr.pdf
20. Пищуліна О. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та Українські реалії. Київ: Заповіт, 2017. 453с. URL: <http://razumkov.org.ua/uploads/article/2017-PENSIИ.pdf>;
21. Положення «Про організацію прийому та обслуговування осіб, які звертаються до органів Пенсійного фонду України» затвердженого Постановою правління Пенсійного фонду України від 30.07.2015 № 13-1.
22. Положення про фінансово-економічне управління головного управління Пенсійного фонду України в Сумській області затверджене наказом головного управління Пенсійного фонду України в Сумській області від 06.03.2019 №15.
23. Про внесення змін до деяких законів України щодо накопичувальної професійної пенсійної системи: проект закону від 18.05.2020. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/574/>.
24. Про державні пенсії: Закон СРСР від 14.07.1956 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-56#Text>.

25. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09 липня 2003 року №1058. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>.

26. Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення: проект Закону від 27.12.2019 року №2683 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67794.

27. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 року №2464. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.

28. Про пенсійне забезпечення громадян в СРСР: Закон СРСР від 17.04.1991 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v1480400-90#Text.9>

29. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 року № 1788-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text>.

30. Слюсарчук О.П. Актуальні проблеми подальшого реформування системи пенсійного забезпечення в Україні / О.П. Слюсарчук, Т.О. Бутурлакідна // Теорія та практика державного управління. 2014. № 2(41). с. 186–193.

31. Тищук Т.А Тіньова економіка в Україні: Масштаби та напрямки подолання: аналіт.доп./ Т.А. Тищук ,Ю.М.Харазішвілі, О.В.Іванов/ за заг. ред. Я.А.Жаліла. Київ: НІСД.2011.

32. Толуб'як В.С. Горин В.П Зарубіжний досвід пенсійних реформ. Глобальні та національні проблеми економіки.2016.№10.с.765-770 URL: <http://global-national.in.ua/issue-10-2016/18-vipusk-10-kviten-2016-r/1989-tolub-yak-v-s-gorin-v-p-zarubizhnij-dosvid-pensijnikh-reform-uroki-ta-visnovki-dlya-ukrajini/>

33. ТОП-10 недержавних пенсійних фондів за результатами їх діяльності- аналіз УААПФ: веб-сайт URL:<http://www.vseswit.com.ua/ua/news/439.html>.

34. Трубич С.Ю., Швець В.Є. Формування системи соціального страхування. Фінанси України. 2000. № 2.

35. Хмелій А.С. Напрями вдосконалення системи пенсійного страхування України. Інвестиції: практика та досвід. 2016. №19. С.56-60. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/19_2016/13.pdf .

36. Ціна держави: веб-сайт URL: cost.ua .

37. Шевчук П.І., Берік З.А. Пенсійне забезпечення. – Львів: ЛРІДУ УАДУ, 2002.

38. Щомісячні аналітичні показники результатів діяльності головного управління Пенсійного фонду України в Сумській області за червень, вересень 2020 року.

39. Як реформувати пенсійну систему України. З досліджень МВФ: веб сайт. URL:<https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2218025-ak-reformuvati-pensijnu-sistemu-ukraini-z-doslidzen-mvf.html>.

40. Яременко Г.Я. Основные направления реформы пенсионного обеспечения: мировой опыт. Проблемы прогнозирования. 1998. № 3. с. 135–146.