

НАЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ СТРАТЕГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Серія «Соціальна політика». Випуск 1

О. П. КОВАЛЬ

**ПЕНСІЙНИЙ ВІК: ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД
ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ**

Аналітична доповідь

Київ 2014

УДК 362.62+312
К 56

Серію засновано
у 2013 році

*За повного або часткового відтворення матеріалів даної публікації
посилання на видання обов'язкове*

Автор:

Коваль О. П., д. е. н.

Електронна версія: [http://www.niss.gov.ua/content/articles/
files/pens_vozrast-e0371.pdf](http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/pens_vozrast-e0371.pdf)

Коваль О. П.

К 56 Пенсійний вік: іноземний досвід та вітчизняні реалії : аналіт.
доп. / О. П. Коваль. – К. : НІСД, 2014. – 56 с. – (Сер. «Соціальна
політика», вип. 1).

ISBN 978-966-554-229-2

Окреслено основні функції та запропоновано первинну класифікацію видів пенсійного віку. Проаналізовано підходи до визначення пенсійного віку в країнах ЄС. Виділено основні сучасні тенденції державної політики країн ЄС щодо пенсійного віку. Запропоновано методологічний підхід до оптимізації пенсійного віку в Україні. Проаналізовано вплив інституту дострокових пенсій на пенсійний вік у розподільчій системі. Запропоновано засади визначення пенсійного віку в накопичувальній системі.

Для фахівців у сфері пенсійної реформи.

ISBN 978-966-554-229-2

© Національний інститут
стратегічних досліджень, 2014

ВСТУП

Протягом усього пострадянського періоду пенсійна система України зазнавала безперервного вдосконалення, залишаючись, проте, дещо модернізованою системою радянського зразка. Нині в обговоренні домінує тема фінансового стану системи. Зависока частка пенсійних видатків у ВВП змушує спеціалістів шукати шляхів виходу із ситуації, що склалася.

Оскільки інші параметри пенсійної системи досягли граничного значення та вичерпали свій регулювальний потенціал, увага експертної спільноти зосереджена на можливостях зміни пенсійного віку.

За часів СРСР пенсійний вік був одним з найнижчих у світі: 60 років для чоловіків та 55 років для жінок. Такі показники трактувалися як один з головних здобутків соціалізму, а отже, не підлягали перегляду.

Ще десятиріччя тому на обговорення теми підвищення пенсійного віку накладалося своєрідне табу: ідеї щодо його підвищення рішуче відкидалися. Цілком справедливо вважалося, що цей крок буде непопулярним у населення й, відповідно, відштовхне від правлячої політичної сили симпатії електорату. Дефіцит політичної волі вдало сусідив з індивідуальною мотивацією пересічного громадянина.

Згодом ситуація дещо змінилася. Восени 2011 р. Верховна Рада України прийняла закон, який запровадив поступове підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років¹. Прийняття Закону тимчасово знизило напруження суспільної дискусії. Проте довгостроковий демографічний прогноз не залишає жодного сумніву в тім, що протягом найближчих років тема підвищення пенсійного віку знову постане на порядку денному.

Варто зазначити, що Україна не є самотньою в прагненні відрегулювати пенсійні негаразди в такий порівняно простий спосіб. З аналогічною проблемою старіння населення стикаються за поодинокими-

¹ *Про заходи* щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи : закон України від 08.07.2011 р. № 3668-VI // Голос України. – 2011. – 13 вересня. – № 169.

ми винятками всі європейські країни. Нині вкрай бурхливі дискусії щодо пенсійного віку точаться в Росії.

Проте це не знижує гостроту питання для нашої країни. Зарубіжний досвід свідчить про доцільність наслідування європейських тенденцій, незважаючи на особливості вітчизняної пенсійної системи та демографічної ситуації. Разом з тим національна специфіка породжує певні нюанси².

З нашої точки зору, в підходах до визначення пенсійного віку зарубіжний досвід не може й не повинен бути прямо перенесений на вітчизняне підґрунтя. Навпаки, він має бути критично осмислений та адаптований до вітчизняних реалій.

У світі існує багато різних підходів до визначення пенсійного віку. Донедавна в Україні пенсійний вік для жінок був менший, ніж аналогічний показник для чоловіків, на 5 років³. Нині у вітчизняній солідарній системі пенсійний вік фіксований та однаковий для чоловіків і жінок. Чи є такий підхід оптимальним для нашого суспільства? Яким має бути пенсійний вік: фіксованим чи «плаваючим»? Чи повинен він бути однаковим для різних рівнів багаторівневої системи? Як впливає на пенсійний вік інститут дострокових пенсій? Відповідям на ці та інші питання присвячено цю доповідь.

² Наприклад, існують принципові розбіжності у структурі потреб різних вікових категорій пенсіонерів. Якщо «молоді» пенсіонери відчують нагальну потребу у грошових коштах, то «старі» більш гостро потребують інституційних послуг соціального характеру (охорона здоров'я, ліки, послуги з догляду). Тобто монетарні підходи до вирішення проблеми поєднуються з немонетарними формами підтримки літніх осіб протягом їх пенсійного життя. Отже, проблема з пенсійного рівня зміщується у сферу загальносоціального устрою держави.

³ Існує кілька версій щодо такого підходу. Наймовірнішою, на нашу думку, варто вважати таку: від започаткування пенсійної системи різниця у віці для подружжя становила у середньому 5 років. Отже, пенсійний вік був розрахований таким чином, щоб чоловік і дружина виходили на пенсію одночасно.

1. ПЕНСІЙНИЙ ВІК: ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Чинне законодавство не містить прямого визначення терміна «пенсійний вік», обмежуючись лише опосередкованими дефініціями, а саме:

- « ... пенсійний вік для чоловіків та жінок, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат» (ч. 3 ст. 4)⁴;
- « ... особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років та наявності страхового стажу не менше 15 років» (ч. 1 ст. 26)⁵.

Отже, для цілей цієї доповіді вважатимемо, що пенсійний вік – це вік громадянина, встановлений державою, після досягнення якого він може претендувати на отримання пенсії.

Зазначимо три принципові особливості наведеного визначення.

1. *Законодавча визначеність*. Пенсійний вік як самостійна адміністративно-параметрична категорія має бути визначений і закріплений на законодавчому рівні⁶.

2. *Добровільність наслідків*. Особа, яка досягла пенсійного віку, отримує лише право, а не зобов'язується (за винятком поодиноких випадків) виходити на пенсію.

3. *Невідворотність події*. Йдеться лише про отримання певного виду пенсії (за віком), спричиненої біологічним чинником.

1.1. Функції пенсійного віку

Попри удавану простоту смислового наповнення, пенсійний вік як системний параметр справляє низку вкрай важливих, хоча й не завжди очевидних, впливів майже на всі сторони суспільного буття. Умовно їх можна поділити на три групи: економічні, соціальні та адміністративні.

⁴ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.

⁵ Там само.

⁶ Види такого закріплення буде розглянуто у підпункті 1.2. Види пенсійного віку.

Впливи на **економічну сферу** справляються на рівнях макроекономічного регулювання та регулювання на ринку праці.

Макроекономічне регулювання. За П. Артусом, підвищення пенсійного віку спричинює зростання доходів і споживання та одночасно призводить до зниження рівня заощаджень, що може викликати підвищення реальної процентної ставки та негативно вплинути на економічне зростання. Інакше кажучи, макроекономічна ефективність підвищення пенсійного віку визначається динамікою основних факторів – населення та капіталу.

Регулювання ринку праці. Пенсійний вік є одним з найбільш дієвих регуляторів ринку праці, оскільки безпосередньо впливає на попит і пропозицію робочої сили, а отже, регулює один з факторів виробництва. Такий вплив справляється насамперед через законодавче встановлення загального пенсійного віку. Підвищення показника спричинює збільшення пропозиції робочої сили, що може мати і стимулювальний, і дестимулювальний (пригнічувальний) для економіки вплив залежно від особливостей національної демографічної та економічної ситуації.

Натомість зниження пенсійного віку матиме прямо протилежний ефект, тобто зменшуватиме пропозицію робочої сили⁷.

Впливи на **соціально сферу** виявляються в регулюванні внутрішньої трудової міграції, демографічних змінах та послабленні/ посиленні тиску на інші складники пенсійної системи.

Регулювання внутрішньої трудової міграції. Через встановлення системи пільг (переважно щодо пенсійного віку) для окремих категорій працівників держава має змогу регулювати трудову міграцію населення як в географічному (наприклад, стимулювання трудової міграції до регіонів зі складними кліматичними умовами, як було за часів СРСР), так і в міжгалузевому розрізі, виходячи з пріоритетів державного розвитку.

Вплив на демографічну ситуацію. Підвищення пенсійного віку для жінок за певних соціально-економічних умов може спричинити

⁷ У сучасних реаліях наслідки зниження пенсійного віку можна аналізувати хіба що в суто теоретичному аспекті. Але не слід забувати, що, по-перше, історії пенсійних систем відомі подібні випадки (наприклад, Болівія в 2010 р., див.: *Реформи* б'ють гуманними [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pg.ru/economics/2010-11-18/4_bolivia.html; Франція в 2012 р., див.: *Правительство* Франції решило снизить пенсионный возраст [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://polit.ru/news/2012/06/06/france_pension/). По-друге, на сучасному етапі постійно лунають обіцянки певних політичних сил скасувати пенсійну реформу 2011 р. (принаймні в частині пенсійного віку для жінок). Див., наприклад: *Пенсионную* реформу предложили отменить [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bin.ua/top/136881-pensionnuyu-reformu-predlozhili-otmenit.html>. Тому автор теоретично не виключає такої можливості, хоча й усвідомлює, що вірогідність такого кроку фактично дорівнює нулю.

«понаднормативне» погіршення демографічної ситуації. Наразі в Україні жінки, які вийшли на пенсію, виконують соціальну функцію бабусь: «працюють» за дитячі садки, групи подовженого дня, піонерські табори тощо. Необґрунтоване надмірне підвищення пенсійного віку для жінок створює додаткові перепони при прийнятті молодими сім'ями рішень щодо кількості дітей.

Послаблення/посилення тиску на інші складники пенсійної системи. Зокрема, йдеться про збільшення контингенту пенсіонерів за інвалідністю. Відсутність можливості одержати пенсію за віком спонукає осіб передпенсійного віку, які мають проблеми зі здоров'ям, звертатися за призначенням пенсії по інвалідності. Отже, при підвищенні пенсійного віку побічним ефектом стає неадекватність скорочення загальної чисельності пенсіонерів скороченню кількості пенсіонерів за віком та навпаки.

Впливи на **адміністративну сферу** послаблюють/посилюють тиск на службу зайнятості й соціальні служби.

Послаблення/посилення тиску на службу зайнятості. Наразі самостійний пошук роботи особами передпенсійного віку є вельми проблематичним. Єдиним виходом для більшості таких осіб залишається реєстрація в державній службі зайнятості. У разі підвищення пенсійного віку ця тенденція лише посилиться.

Послаблення/посилення тиску на соціальні служби. Підвищення пенсійного віку через загострення конкуренції на ринку праці погіршує статки певної частини осіб передпенсійного віку, зокрема малокваліфікованих, низькооплачуваних категорій працівників. Втрата ними доходу внаслідок звільнення збільшить кількість звернень до соціальних служб.

Окремо варто вказати ще на два впливи, які не увійшли до наведеного вище переліку. До групи впливів на економічну сферу можна віднести *регулювання обсягів тіньової економіки*. До групи впливів на соціальну сферу – *вплив на трудову мотивацію населення*. В існуванні цих впливів як таких впевнена переважна більшість експертів. Розбіжності виникають у трактуванні їх характеру, механізмів дії та способів регулювання.

Наприклад, певна частина експертів вважає, що необґрунтоване підвищення пенсійного віку разом зі значною кількістю необґрунтованих пільг спонукає економічно активне населення до самостійного забезпечення власного майбутнього. Це супроводжує зростання частки нелегальної економіки, а отже, недонадходженням податків до державного бюджету України. Інші експерти вважають цей причинно-наслідковий зв'язок сумнівним.

Аналогічно щодо *впливу на трудову мотивацію населення* існує думка, що працівники, зневірені у справедливості пенсійної системи, зокрема в правильності визначення пенсійного віку, позбуваються

достатньої мотивації для підвищення професійного рівня, власної продуктивності праці, самоосвіти тощо. Натомість інші вважають, що, навпаки, підвищення пенсійного віку стимулює трудову мотивацію населення.

Наразі остаточне розв'язання питань оцінювання цих двох впливів чекає на своїх дослідників. Тому автор обмежується лише згадкою про них, свідомо уникаючи оціночних суджень.

Майже всі наведені вище впливи міцно пов'язані між собою, отже, віднесення їх до певної групи має доволі умовний характер. Наприклад, регулювання ринку праці з аналогічним успіхом можна віднести і до групи впливів на соціальну сферу, а зміну тиску на інші складники пенсійної системи – до впливів на адміністративну сферу. Формулювання чітких критеріальних ознак класифікації впливів пенсійного віку також чекає на своїх дослідників.

Для цілей цієї доповіді автор обмежився первинною типологією. Зрозуміло, що повний перелік впливів пенсійного віку на суспільні процеси не обмежується наведеними вище. Проте вже зараз очевидно, що зазначені впливи мають такі особливості:

- *масштаб*: вплив на демографічну ситуацію є значно потужнішим і вагомішим для суспільства чинником, ніж, наприклад, вплив на службу зайнятості;
- *інтервал у часі*: підвищення навантаження на службу зайнятості виявляється майже одразу (протягом 3-6 місяців), тоді як динаміка демографічних процесів є значно повільнішою;
- *відчутність наслідків*: підвищення рівня безробіття відчувається суспільством майже миттєво, тоді як зниження трудової мотивації чи співвідношення заощадження/споживання може бути не помічене пересічними громадянами взагалі, залишаючись предметом дослідження вузького кола експертів.

Проте, з огляду на наведене, проблема адекватності пенсійного віку суспільним процесам однозначно буде в центрі уваги урядів багатьох країн протягом кількох наступних десятиріч.

1.2. Види пенсійного віку

Узагальнено пенсійний вік поділяється на два основні види: фіксований і нефіксований (рис. 1).

Фіксований пенсійний вік складається із двох підвидів: безумовний фіксований пенсійний вік та пенсійний вік, після досягнення якого особа має право на пенсію, але виключно за наявності певної додаткової умови. За першим підвидом пенсія призначається громадянину після досягнення ним визначеного віку та не залежить

від будь-яких інших умов. Наразі цей різновид пенсійного віку використовується доволі рідко в деяких країнах Близького Сходу та Південно-Східної Азії. У деяких випадках, як, наприклад, в Україні, пенсія при безумовно фіксованому пенсійному віці має статус соціальної допомоги⁸, в Росії – базової соціальної пенсії. В інших країнах така пенсія найчастіше має статус демогранта⁹.

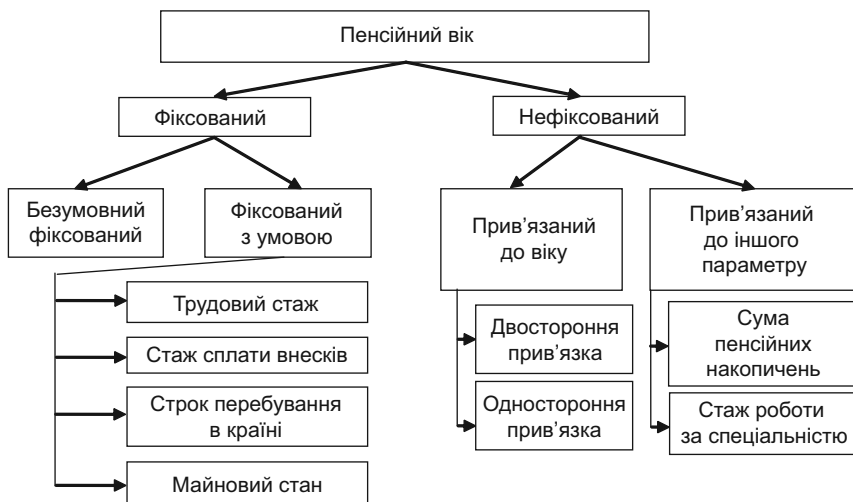


Рис. 1. Види пенсійного віку

При досягненні фіксованого пенсійного віку з додатковою умовою громадянин набуває права на пенсію за наявності певної додаткової умови, найпоширенішими з яких є трудовий стаж, стаж сплати внесків до системи соціального страхування, строк перебування в країні та майновий стан людини.

Використання трудового стажу як додаткової умови при досягненні працівником законодавчо встановленого пенсійного віку ви-

⁸ Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам : закон України від 18.05.2004 р. № 1727-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. – № 33–34. – Ст. 404.

⁹ Демогрант – певна сума коштів, яку люди отримують виключно на підставі віку та місця проживання. Див., наприклад, Хольцман Р. Обеспеченная старость в XXI веке. Пенсионные системы и реформы в международной перспективе : [пер. з англ.] / Р. Хольцман, Р. Хинц. – Washington, D.C. : World Bank, 2005; Gora M. Shifting Perspectives in Pensions / M. Gora, E. Palmer. – Bonn : IZA. – (Ser. «Discussion Paper», № 1369; October).

користується виключно в розподільчих (солідарних) пенсійних системах країн, де в соціальному страхуванні не набув достатнього поширення страховий принцип. Прикладами можуть бути деякі країни пострадянського простору (Вірменія, Киргизстан, Туркменистан). До цієї самої категорії належать численні пільгові пенсії в усьому світі, зокрема й в Україні (наприклад, пенсії за Списком № 1 та Списком № 2, пенсії трактористів-машиністів, доярів, робітниць текстильного виробництва та інших осіб, визначених ст.ст. 13, 18 Закону України «Про пенсійне забезпечення»¹⁰).

Використання стажу сплати внесків до системи соціального страхування є значно поширенішою умовою. Вона також є характерною для розподільчих пенсійних систем, проте використовується в країнах, в яких принаймні задекларований страховий принцип у соціальному забезпеченні, зокрема й в Україні. Переважна більшість вітчизняних пенсіонерів підпадає саме під цю категорію¹¹. Факт сплати страхових внесків до ПФУ є підставою для отримання пенсії особами, які не мають страхового стажу як такого. Наприклад, це особи, які займаються підприємницькою діяльністю, заснованою на приватній власності фізичної особи та виключно її праці, або члени творчих спілок, а також інші творчі працівники, які не є членами таких спілок (ст. 3 Закону України «Про пенсійне забезпечення»¹²). Крім України, прикладами країн, у яких застосовується ця умова для виплати пенсії, є Німеччина, Франція, США¹³.

У деяких країнах обидві умови (трудоий стаж і стаж сплати внесків) існують паралельно. Так, для отримання мінімальної пенсії у Великобританії потрібно не менше 1 року сплачувати внески та мати певну кількість років трудового стажу¹⁴.

Строк перебування в країні є хоча й не широко застосованою, але все-таки достатньо поширеною додатковою умовою для призначення пенсії. Так, для призначення мінімальної пенсії при досягненні пенсійного віку особа повинна прожити в Данії не менше трьох років, а в Нідерландах – лише рік¹⁵.

¹⁰ *Про пенсійне забезпечення* : закон України від 05.11.1991 р. № 1788-ХІІ // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – № 3. – Ст. 10.

¹¹ *Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування* : закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.

¹² *Про пенсійне забезпечення* : закон України від 05.11.1991 р. № 1788-ХІІ // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – № 3. – Ст. 10.

¹³ *Пенсійне забезпечення: міжнародний досвід* / Проєкт USAID, 2011. – лютий [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pension.kiev.ua/files/pensprovision_international_experience_feb2011_ua.pdf

¹⁴ Там само.

¹⁵ Там само.

Майновий стан людини є однією з найменш поширених умов. Вона застосовується переважно в країнах, у яких запроваджено практику призначення пенсій «на підставі перевірки нужденності». Прикладами можуть бути Гонконг чи Австралія¹⁶. У цих країнах особа, яка досягла пенсійного віку, перевіряється на «нужденність» (за бажанням). Спеціальний уповноважений орган здійснює комплексну перевірку майнового стану претендента (нерухомість, рухоме майно, депозитні рахунки, цінні папери, інші активи), за результатами якої робиться висновок щодо необхідності призначення пенсії та її розміру. Проте загальна світова тенденція полягає в поступовій відмові від такої практики.

Загалом у розподільчій системі кожної країни, як правило, існує кілька видів пенсійного віку, й Україна не є винятком. Так, в Україні сусідять твердо фіксований пенсійний вік і пенсійний вік із додатковими умовами щодо трудового стажу та стажу сплати внесків до системи соціального страхування.

Нефіксований пенсійний вік складається з двох підвидів: пенсійний вік, прив'язаний до фіксованого пенсійного віку, та пенсійний вік, прив'язаний до будь-якого іншого параметру.

На відміну від фіксованого нефіксований пенсійний вік у прив'язці до фіксованого пенсійного віку, як правило, застосовується в накопичувальних пенсійних системах. Прив'язка нефіксованого пенсійного віку до фіксованого може бути *дво-* чи *односторонньою*. Найліпшим прикладом двосторонньої прив'язки є недержавна пенсія III рівня системи в Україні. Згідно з ч. 2 ст. 61 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» «пенсійний вік, що визначається учасником фонду, може бути меншим або більшим від пенсійного віку, який надає право на пенсію за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, але не більше, ніж на 10 років, якщо інше не визначено законами»¹⁷. Інакше кажучи, учасник недержавного пенсійного фонду має право самостійно визначити дату початку отримання пенсії з III рівня, якщо він досяг віку 50 років і до 70 років. Одностороння прив'язка теоретично може бути і мінімальною, і максимальною. Міркування щодо сутності односторонньої мінімальної прив'язки детально викладено у пункті 6 роботи. Приклади застосування односторонньої максимальної прив'язки автору невідомі, а її доцільність викликає неабиякі сумніви.

¹⁶ *Эстель Дж.* Многоуровневые пенсионные системы: сходства и различия / Джеймс Эстель [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.actuaries.ru/lib/detail.php?ID=2068>

¹⁷ *Про недержавне пенсійне забезпечення* : закон України від 09.07.2003 р. № 1057 IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 47–48. – Ст. 372.

Для нефіксованого пенсійного віку, прив'язаного до будь-якого параметра, відмінного від фіксованого пенсійного віку, найчастіше використовуються два параметри: сума пенсійних накопичень і стаж роботи.

Сума пенсійних накопичень є підставою для отримання пенсії виключно в накопичувальних пенсійних системах. Так, у деяких країнах Південно-Східної Азії та Новій Зеландії особа, яка має певний законодавчо визначений рівень накопичень, може придбати анuitет незалежно від свого віку.

Прив'язка пенсійного віку до стажу роботи, навпаки, характерна виключно для розподільчих систем. Громадянин набуває право на пенсію незалежно від свого віку, відпрацювавши встановлену законом кількість років на певних посадах чи в певній професії (інколи йдеться про пенсії за вислугу років). Наприклад, працівники, безпосередньо зайняті повний робочий день на підземних і відкритих гірничих роботах з видобутку вугілля, сланцю, руди й інших корисних копалин, на будівництві шахт і рудників та в металургії, – за списком робіт і професій, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, мають право на пенсію незалежно від віку, якщо вони були зайняті на цих роботах не менше ніж 25 років. А працівники провідних професій на цих роботах: робітники очисного вибою, прохідники, вибійники на відбійних молотках, машиністи гірничих виймальних машин, сталевари, горнові, агломератники, вальцювальники гарячого прокату, оброблювачі поверхневих дефектів металу (вогневим засобом вручну) на гарячих дільницях, машиністи кранів металургійного виробництва (відділень нагрівальних колодязів і стриперних відділень) – мають право на пенсію за умови, якщо вони були зайняті на цих роботах не менше ніж 20 років¹⁸.

Аналогічно працівники льотного та льотно-випробувального складу мають право на пенсію незалежно від віку за умови вислуги років на цих посадах не менше ніж 25 років у чоловіків і не менше ніж 20 років у жінок. Повний перелік таких професій наведено у ст.ст. 54, 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення».

Отже, за результатами викладеного можна дійти певних узагальнень.

1. Наразі в Україні існує розмаїття видів пенсійного віку, які мирно сусідять між собою. Складається навіть ситуація, що людина може обирати між кількома видами пенсій, адже чинне законодавство це дозволяє.

2. Ситуація в Україні не є унікальною. Аналогічний стан справ характерний для більшості європейських країн, які історично були

¹⁸ *Про пенсійне забезпечення* : закон України від 05.11.991 р. № 1788-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1992. – № 3. – Ст. 10.

піонерами в запровадженні пенсійного забезпечення. Різні види пенсійного віку з'являлися поступово в міру зростання широти охоплення різних категорій населення пенсійною системою.

3. Необхідність існування різних видів пенсійного віку обумовлена такими чинниками:

- гуманістичною природою системи соціального захисту взагалі та пенсійної системи зокрема;
- існуванням різних типів пенсійних систем (розподільчі, накопичувальні);
- необхідністю зважання на особливості праці на окремих посадах і в професіях.

2. ПЕНСІЙНИЙ ВІК: ФАКТИ І ЦИФРИ

Аналіз практики формування пенсійних систем у світі дозволяє дійти висновку, що за часів їх становлення до уваги бралися насамперед не соціальні критерії, а фінансові можливості держави. Тому від початку пенсійне забезпечення за віком починалось з надзвичайно високих вікових показників: 70 років у Німеччині та Великобританії, 65 років у США та Франції. Це жодним чином не відповідало демографічним реаліям тих часів, адже не більше половини чоловіків доживали до 65 років, надто до 70 років¹⁹.

Проте згодом під впливом історико-культурних, демографічних та економічних особливостей у різних країнах запроваджувалися різні пенсійні схеми, визначався офіційний і фактичний пенсійний вік. Станом на 2005–2006 рр. пенсійний вік для жінок переважно становив 55 років (35 країн) та 60 років (47 країн). Найменший пенсійний вік становив 50 років (Кірибаті, Нігерія, Шрі-Ланка), а найбільший – 67 років (Ісландія, Норвегія). Для чоловіків найпоширенішим пенсійним віком є 60 років (51 країна) та 65 років (34 країни). Найменший пенсійний вік встановлено на рівні 50 років у двох країнах (Кірибаті та Нігерія), найбільший – в Ізраїлі (70 років)²⁰.

Для виявлення алгоритмів встановлення пенсійного віку проаналізуємо поточні та перспективні значення цього параметра в країнах ЄС (табл. 1).

Дані таблиці дозволяють зробити такі узагальнення.

1. На сьогодні серед 27 країн ЄС мінімальний пенсійний вік для чоловіків становить 61 рік (Швеція, Мальта). Максимальний пенсійний вік (65 років) встановлено у 16 з 27 країн (59 %). У решті 8 країнах він коливається між 62 та 63 роками.

2. Для жінок мінімальний пенсійний вік становить 58 років 8 місяців – у Словаччині. Максимальний – рівні 65 років встановлено в 10 країнах, ще в 9 країнах пенсійний вік становить 60 років.

¹⁹ Малеева Т. Повышение пенсионного возраста: pro et contra / Т. Малеева, О. Синявская [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pensionreform.ru/3303>

²⁰ Свенцицькі М. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз – 2050 / М. Свенцицькі, Л. Ткаченко, І. Чапко. – К.: Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки, 2010. – Дод. 7.

Поточний і перспективний пенсійний вік у країнах ЄС-27²¹

Країна	Пенсійний вік Ч/Ж у 2009 р.	Пенсійний вік Ч/Ж у 2020 р.	Подальше збільшення пенсійного віку Ч/Ж після 2020 р.	Коефіцієнт народжуваності
Австрія	65/60	65/60	–	1,36
Бельгія	65/65	65/65	–	н/д
Болгарія	63/60	63/60	65/65	1,26
Великобританія	65/60	65/65	68/68	1,64
Греція	65/60	65/60	65/65	1,26
Данія	65/65	65/65	67+/67+*	1,78
Естонія	63/61	63/63	–	1,38
Ірландія	65/65	65/65 (66/66)	(68/68)	1,89
Іспанія	65/65	65/65	–	1,23
Італія	65/60	65/60**	*	1,26
Кіпр ²²	65/65	65/65	–	1,64
Латвія	62/62	62/62	–	н/д
Литва	62 р. 6 міс./60	64/63	65/65	1,39
Люксембург	65/65	65/65	–	1,76
Мальта	61/60	63/63	65/65	1,70
Нідерланди	65/65	65/65 (66/66)	(67/67)	1,72
Німеччина	65/65	65 р. 9 міс. /65 р. 9 міс.	67/67	1,38
Польща	65/60	65/60	–	1,35
Португалія	65/65	65/65	–	1,55
Румунія	63 р. 8 міс. / 58 р. 8 міс.	65/60 (65/61 р. 11 міс.)	(65/65)	1,31
Словаччина	62/59	62/62	–	1,30
Словенія	63/61	63/61 (65/65)	–	1,26
Угорщина	62/62	64/64	65/65	1,32
Фінляндія	65/65	65/65	–	1,73
Франція	65/60	65/65	–	1,89
Чеська Республіка	62/60 р. 8 міс.	63 р. 8 міс. /63 р. 4 міс.	65/65	1,14
Швеція	61–67***	61–67***	–	1,54

* Пенсійний вік змінюється синхронно із середньою тривалістю життя;

(...) Вік, що передбачається, але поки не прописаний у законі;

** 65/65 для державних службовців починаючи з 2018 р.;

*** Гарантована пенсія доступна з 65 років.²²

²¹ Малеева Т. Повышение пенсионного возраста: pro et contra / Т. Малеева, О. Си-
нявская [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pensionreform.ru/3303>

²² Назву подано за цитованим джерелом.

3. Пенсійний вік, однаковий для обох статей, встановлено в 12 країнах ЄС. При цьому в 10 країнах він є максимальним (65 років) та лише в 2 становить 62 роки (Латвія, Угорщина).

4. У перспективі до 2020 р. 17 країн наразі не планують підвищувати пенсійний вік (з них у 3 країнах – Ірландія, Нідерланди та Словенія – питання на законодавчому рівні не вирішене). Решта країн планують збільшити пенсійний вік для однієї або обох статей, проте лише дві при цьому планують перевищити максимальний на сьогодні показник до 65 років 9 місяців для обох статей (аналогічні законопроекти обговорюються в Ірландії й Нідерландах – до 66 років для обох статей). Тобто в цілому до 2020 р. перевищення межі у 65 років в країнах ЄС не планується. Різниця в пенсійному віці для чоловіків і жінок збережеться лише у трьох країнах – Чехії, Литві та Румунії.

5. Бачення пенсійного віку після 2020 р. у більшості країн ЄС є досить невизначеним. Лише в 9 країнах є певна ясність щодо цього параметра. З них 6 країн не планують перевищувати 65 років для обох статей. Ще у трьох країнах (Ірландія, Нідерланди та Румунія) триває процес обговорення. Решта 15 країн ще не сформували зрозумілих орієнтирів пенсійної політики з питань пенсійного віку.

6. При встановленні пенсійного віку переважна більшість країн тяжіють до «круглих» цифр, тобто обмежуються цілими роками.

Спробуємо встановити зв'язок показника з тривалістю життя (табл. 2).

Спробуємо встановити залежність пенсійного віку від двох демографічних параметрів: тривалості життя при народженні та очікуваної тривалості життя після 60 років.

Тривалість життя при народженні. Насамперед звернемо увагу на вражаючу різницю тривалості перебування на пенсії («пенсійної фази життєвого циклу») у чоловіків: від 2,4 року в Литві до 16,5 року на Мальті (майже в 7 разів). У жінок ця різниця є значно меншою: від 14,5 року в Латвії до 24,2 року в Італії.

Середня тривалість життя серед чоловіків у країнах Балтії є однією з найнижчих у ЄС (64,9–67,2 року). Логічно припустити, що й пенсійний вік у цих країнах має бути найнижчим. Частково це дійсно так. Пенсійний вік у цих країнах становить 62–63 роки. Проте тривалість пенсійної фази дорівнює 2,4–4,2 року, що значно менше, ніж середня – 10,2 року. Такий самий пенсійний вік (62 роки) визначений у Словаччині, Угорщині та Чехії, проте пенсійна фаза в цих країнах є близькою до середньої – 8,6; 7,4 та 11,8 року відповідно.

Рекордсменом за вказаними показниками є Мальта, в якій пенсійний вік для чоловіків є найнижчим і становить 61 рік, а пенсійна фаза є найдовшою з-поміж країн ЄС – 16,5 року.

Демографічні показники в країнах ЄС-27²³

Країна	Чоловіки				Жінки			
	Тривалість життя від народження	Пенсійний вік	Тривалість пенсійної фази	Очікувана тривалість життя після 60 років	Тривалість життя від народження	Пенсійний вік	Тривалість пенсійної фази	Очікувана тривалість життя після 60 років
1	2	3	4 (2-3)	5	6	7	8 (6-7)	9
Австрія	77,5	65	12,5	21	83,1	60	23,1	25
Бельгія	77,1	65	12,1	20	82,6	65	17,6	25
Болгарія	69,5	63	6,5	16	76,7	60	16,7	20
Великобританія	77,3	65	12,3	н/д	81,7	60	21,7	н/д
Греція	77,1	65	12,1	21	81,8	60	21,8	23
Данія	76,2	65	11,2	20	80,6	65	15,6	23
Естонія	67,2	63	4,2	16	78,8	61	17,8	22
Ірландія	77,4	65	12,4	20	82,1	65	17,1	24
Іспанія	77,8	65	12,8	21	84,3	65	19,3	26
Італія	78,5	65	13,5	22	84,2	60	24,2	26
Кіпр ²⁴	77,8	65	12,8	21	82,2	65	17,2	24
Латвія	65,8	62	3,8	16	76,5	62	14,5	21
Литва	64,9	62,5	2,4	16	77,2	60	17,2	21
Люксембург	76,7	65	11,7	20	82,2	65	17,2	24
Мальта	77,5	61	16,5	н/д	82,2	60	22,2	н/д
Нідерланди	78,1	65	13,1	21	82,5	65	17,5	24
Німеччина	77,4	65	12,4	20	82,7	65	17,7	25
Польща	71,0	65	6,0	17	79,8	60	19,8	23
Португалія	75,9	65	12,9	20	82,2	65	17,2	24
Румунія	69,7	63,7	6,9	н/д	76,9	58,7	18,2	н/д
Словаччина	70,6	62	8,6	17	78,4	59	19,4	21
Словенія	74,9	63	11,9	19	82,0	61	21,0	24
Угорщина	69,4	62	7,4	16	77,8	62	15,8	21
Фінляндія	76,0	65	11,0	20	83,1	65	18,1	25
Франція	н/д	65	н/д	22	н/д	60	н/д	27
Чеська Республіка	73,8	62	11,8	18	80,2	60,7	19,5	22
Швеція	79,0	61–67***	н/д	21	83,1	61–67***	н/д	25
Середнє значення*	74,2	64,0	10,2	19,2	80,9	62,2	18,7	23,5

* Без урахування даних щодо Франції та Швеції.²⁴

²³ Розраховано автором за даними: *Малеєва Т.* Повышение пенсионного возраста: pro et contra / Т. Малеєва, О. Синявская [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pensionreform.ru/3303>; *Свенцицькі М.* Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз – 2050 / М. Свенцицькі, Л. Ткаченко, І. Чапко. – К. : Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки, 2010. – Дод. 10; *Стратегічна доповідь щодо пенсійної реформи в Україні* / Європейський центр політики та досліджень в галузі соціального забезпечення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/141003/sd.doc>

²⁴ Назву подано за цитованим джерелом.

До країн з найменшою тривалістю пенсійної фази для жінок належать Латвія (14,5 року), Данія (15,6 року) та Угорщина (15,8 року). Проте пенсійний вік для жінок у цих країнах є не найнижчим – 62, 65 та 62 років відповідно, і більше тяжіє до середнього – 62,2 року. Натомість пенсійна фаза у 8 країнах із найнижчим пенсійним віком (60 років) коливається від 16,7 року в Болгарії до 24,2 року в Італії. Тривалість пенсійної фази у Словаччині є однією з найдовших (19,4 року), причому пенсійний вік дорівнює лише 59 років.

Серед 10 країн з найвищим пенсійним віком (65 років) середня тривалість пенсійної фази дорівнює 17,5 року, тобто трохи поступається середній.

Очікувана тривалість життя після 60 років. Деякі фахівці вважають цей показник більш інформативним. Підставою для таких тверджень є врахування рівня дитячої смертності та рівня смертності в економічно активному віці, зокрема серед чоловіків (для України останній аспект є надзвичайно актуальним).

Для чоловіків у країнах, що мають порівняно невисокий пенсійний вік – 62 та 63 роки (Болгарія, Естонія, Латвія, Литва, Словаччина, Угорщина, Чеська Республіка), – очікувана тривалість життя після 60 років також є порівняно невисокою (16–18 років).

Тобто можна припустити наявність зв'язку між показниками, якщо не брати до уваги такі винятки, як Польща (пенсійний вік 65 років при очікуваній тривалості життя після 60 років – 17 років) та Словенія (63 та 19 років відповідно). Натомість країни з пенсійним віком 65 років мають очікувану тривалість життя після 60 років на рівні 20-21 року.

Для жінок загалом тенденція така сама, як і для чоловіків, хоча й тут є винятки. Так, у Данії при максимальному пенсійному віці у 65 років показник тривалості життя після 60 років становить 23 роки, тобто є нижчим, ніж середній (23,5 року). Натомість низка країн із низьким пенсійним віком (Бельгія, Італія та Франція) мають максимальну очікувану тривалість життя після 60 років (25, 26 та 27 років відповідно), що значно перевищує середній показник. Таким чином, не можна стверджувати про наявність безпосереднього зв'язку між показниками.

Отже, доходимо висновку, що в країнах ЄС немає чіткої залежності між пенсійним віком і показниками тривалості життя.

Спробуємо оцінити вплив коефіцієнта народжуваності на політику країн ЄС щодо пенсійного віку в межах одного покоління. Повертаючись до таблиці 1, бачимо, що Іспанія мала у 2000 р. один з найменших коефіцієнтів народжуваності (1,23, випереджаючи лише Чеську Республіку), проте підвищувати пенсійний вік у 2020 р. не збирається. Можна заперечити, що в Іспанії запроваджено найвищий

з-поміж інших країн ЄС пенсійний вік для обох статей. Проте в Болгарії та Греції коефіцієнт народжуваності в 2000 р. не набагато перевищував іспанський (1,26), проте плани щодо підвищення пенсійного віку (принаймні вирівнювання для чоловіків і жінок) у 2020 р. відсутні. Аналогічна картина спостерігається і в Італії (за винятком державних службовців). У Словенії подібний крок обговорюється.

Натомість Великобританія, Франція та Мальта, маючи у 2000 р. одні з найбільших коефіцієнтів народжуваності (1,64, 1,89 та 1,70 відповідно) вирівнюють у 2020 р. пенсійний вік для обох статей (а Мальта ще й підвищує до 63 років).

Аналогічно Нідерланди та Ірландія, маючи у 2000 р. одні з максимальних коефіцієнтів народжуваності (1,72 та 1,89 відповідно) та граничний пенсійний вік у 2009 р. на рівні 65 років, також обговорюють перспективу його підвищення у 2020 р. до 66 років.

Тобто можна стверджувати, що однозначного впливу коефіцієнта народжуваності на перспективну політику щодо пенсійного віку в країнах ЄС не спостерігається.

Насамкінець спробуємо проаналізувати вікову структуру населення деяких країн ЄС (табл. 3).

Таблиця 3

**Пенсійний вік та частка населення, старшого за 60 років,
у загальній чисельності населення деяких країн ЄС²⁵**

Країна	Пенсійний вік	Частка населення, старшого за 60 років, у загальній чисельності населення, %
Болгарія	63/60	23,4
Великобританія	65/60	21,6
Естонія	63/61	21,7
Італія	65/60	25,6
Латвія	62/62	21,7
Литва	62,5/60	20,6
Німеччина	65/65	25,2
Польща	65/60	17,8
Румунія	63,7/58,7	19,5
Словенія	63/61	20,0
Угорщина	62/62	21,8
Фінляндія	65/65	22,6
Франція	65/60	21,6
Чеська Республіка	62/60,7	21,4
Середній показник		21,8

²⁵ *Малеєва Т.* Повышение пенсионного возраста: pro et contra / Т. Малеєва, О. Синавская [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pensionreform.ru/3303>

Як видно з таблиці 3, в Болгарії частка населення, старшого за 60 років, у загальній чисельності населення є однією з найбільших з-поміж країн, що аналізуються (23,4 %), тоді як пенсійний вік є чи не найнижчим.

Пенсійний вік в Італії, Польщі та Франції однаковий (65/60), тоді як за часткою літнього населення ці країни суттєво різняться. У Франції ця частка є близькою до середньої (21,6 %), в Італії – значно більшою (25,6 %), а в Польщі – значно меншою (17,8 %).

Таким чином, і за цим параметром сталої залежності між показниками не спостерігається.

Отже, на сьогодні ані тривалість життя, ані рівень народжуваності, ані вікова структура населення в країнах ЄС не пояснюють наявності розбіжностей у визначенні пенсійного віку. Вочевидь, у цих країнах показник формується значною мірою стихійно, а його величина залежить від певних національних особливостей не демографічного характеру – економічних, політичних, культурних тощо.

Проте, на нашу думку, підхід до визначення такого вкрай важливого показника має бути науково обґрунтованим і враховувати якомога більше чинників, зокрема й демографічний.

3. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ВІКУ В РОЗПОДІЛЬЧІЙ СИСТЕМІ

Законодавство переважної більшості країн містить заходи, спрямовані на заохочення продовження трудового життя. Таке заохочення здійснюється одним із двох способів (або їх поєднанням):

- погіршенням кваліфікаційних умов у разі дострокового виходу на пенсію у спосіб збільшення необхідного трудового стажу і/або мінімально допустимого віку виходу на пенсію (Австрія, Бельгія, Данія, Франція, Греція, Угорщина, Італія). Наприклад, у Нідерландах запроваджено зміни, якими скасовано податкові пільги для професійних схем дострокового виходу на пенсію²⁶;

- запровадженням системи «бонус-малус». Австрія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Італія, Португалія та Чехія збільшили (або встановили) штраф (малус) за достроковий вихід на пенсію, а в деяких країнах також було запроваджено (або збільшено) премію (бонус) за пізніший вихід на пенсію (наприклад, у Бельгії, Фінляндії, Франції, Іспанії, Чехії та Великобританії). У Бельгії та Фінляндії передбачено навіть бонус для тих, хто працює у віці від 62 до 65 років (у формі підвищення коефіцієнта накопичень)²⁷.

Середня ставка штрафу в країнах ОЕСР становить 4,4 % за кожний рік дострокового виходу на пенсію. Найбільший малус поміж європейських країн запроваджений у Фінляндії (у системі із заздалегідь визначеними пенсійними виплатами – 7 %). Проте найбільше коригування може здійснюватися в Чехії (близько 9 %; для тих, хто виходить на пенсію в найменшому можливому віці) та в Іспанії (7,5 %; для осіб з меншою кількістю років сплати внесків). Подеколи в Бельгії, Франції, Німеччині, Греції та Люксембургу передбачено зменшення розміру пенсії відповідно до певної кількості років, за які сплачувалися внески²⁸.

«Ставка бонусу до пенсійних виплат, що пропонується в країнах ОЕСР, за кожний рік відтермінування виходу на пенсію, становить

²⁶ *Стратегічна доповідь щодо пенсійної реформи в Україні* / Європейський центр політики та досліджень в галузі соціального забезпечення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/141003/sd.doc>

²⁷ Там само.

²⁸ Там само.

у середньому 4,8 %. Великобританія пропонує одну з найвищих ставок – 10,4 % (крім того, можна замість підвищення обсягу річної пенсійної виплати вимагати разову виплату, що включає відкладену пенсію плюс відсотки). Існують різні правила щодо можливості поєднання роботи й отримання пенсії після досягнення передбаченого законом пенсійного віку»²⁹.

Вітчизняне пенсійне законодавство також встановлює бонус у разі відтермінування часу призначення пенсії. Так, особі, яка набула право на пенсію за віком, але після досягнення пенсійного віку виявила бажання працювати й одержувати пенсію з більш пізнього віку, пенсія призначається з урахуванням страхового стажу на день звернення за призначенням пенсії з підвищенням розміру пенсії на такий відсоток:

- на 6 % за кожний рік страхового стажу після досягнення пенсійного віку в разі відтермінування виходу на пенсію до 60 місяців;
- на 9 % за кожний рік страхового стажу після досягнення пенсійного віку в разі відтермінування виходу на пенсію понад 60 місяців.

При цьому підвищення розміру пенсії здійснюється з розрахунку за кожний повний місяць. Жінкам, які народилися в період до 31 грудня 1961 р., після виходу на пенсію встановлюється підвищення пенсії в розмірі 2,5 % за кожні шість місяців більш пізнього виходу на пенсію³⁰.

Отже, бонус для заохочення продовження трудового життя у вітчизняному пенсійному законодавстві загалом відповідає сталій європейській практиці.

Проте, оскільки вітчизняне законодавство визначає пенсійний вік імперативно, воно не оперує прямими малусами. Натомість встановлено обмеження у разі продовження трудової діяльності особою, яка отримує одночасно пенсію (що нараховується відповідно до спеціальної категорії осіб³¹) і заробітну плату. Протягом цього періоду

²⁹ *Стратегічна* доповідь щодо пенсійної реформи в Україні / Європейський центр політики та досліджень в галузі соціального забезпечення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/141003/sd.doc>

³⁰ *Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування* : закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 49-51. – Ст. 376.

³¹ Особи, пенсія яким призначена відповідно до Митного кодексу України, законів України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про статус народного депутата України», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про Національний банк України», «Про Кабінет Міністрів України», «Про дипломатичну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про судову експертизу», «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів», «Про судоустрій і статус суддів», Постанови Верховної Ради України від 13.10.1995 р. «Про затвердження Положення про помічника-консультанта народного депутата України».

пенсія виплачується в розмірі, обчисленому на загальних підставах³². На наш погляд, вказане обмеження можна трактувати як своєрідний малус: воно мотивує спеціаліста закінчити трудову діяльність із тим, щоб отримувати повну пенсію відповідно до спеціального законодавства. В іншому разі він матиме «обмеження в пенсійних правах». Такий підхід не є вітчизняним винаходом, а застосовується в низці європейських країн. Його головною метою є економія видатків пенсійного фонду.

Зазначимо, що наразі світова (принаймні європейська) експертна думка схилається до необхідності відходу від імперативного визначення пенсійного віку. На думку спеціалістів, у майбутніх пенсійних системах пенсійний вік має автоматично прив'язуватися до очікуваної тривалості життя³³. Такий самий підхід рекомендується до застосування в Україні.

Наразі світовий досвід щодо зазначеної ініціативи є доволі обмеженим і має переважно теоретичний характер. Прив'язку до очікуваної тривалості життя планується запровадити в деяких розвинутих країнах (Німеччина, Фінляндія, Португалія)³⁴. На нашу думку, цей підхід загалом є правильним і справедливим, проте його практична реалізація потребує надзвичайно ретельного відпрацювання механізмів і прогнозування наслідків.

Підхід спирається на теорію, згідно з якою нині тривалість життя збільшується, й така тенденція збережеться в майбутньому. Проте сама по собі ця теза є доволі дискусійною з огляду на низку чинників (екологічні зміни, стан і перспективи медичного забезпечення тощо). Якщо тенденція до збільшення тривалості життя зміниться на зворотну, згідно із запропонованим алгоритмом пенсійний вік доведеться зменшувати. Наслідки цього кроку розрахувати із прийнятним ступенем вірогідності неможливо.

³² Наприклад, ч. 28 ст. 24 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» зазначає: «Пенсія, призначена відповідно до цієї статті, в період роботи на посадах, які дають право на призначення пенсії в порядку та на умовах, передбачених цим Законом, законами України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про статус народного депутата України», виплачується в розмірі, обчисленому відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а після звільнення з таких посад – у розмірі, обчисленому відповідно до цього Закону.

³³ *Стратегічна доповідь щодо пенсійної реформи в Україні* / Європейський центр політики та досліджень в галузі соціального забезпечення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/141003/sd.doc>

³⁴ *Пенсионные системы после кризиса : обзор* / Центр макроэкономических исследований Сбербанка России. – 2011. – май [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sbrf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf

4. ВИЗНАЧЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ВІКУ В РОЗПОДІЛЬЧІЙ СИСТЕМІ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

Пенсійний вік як один з визначальних параметрів безпосередньо впливає на два показники солідарної пенсійної системи: статки пенсіонерів і тривалість перебування на пенсії.

На якісному рівні показник статків пенсіонерів можна описати таким чином. Сукупність пенсійних внесків працівників розподіляється між усіма пенсіонерами. Підвищення пенсійного віку спричинює збільшення частки працівників та, відповідно, зменшення частки пенсіонерів. Інакше кажучи, (за умови незмінності ставки пенсійних внесків і дотримання актуарного балансу пенсійного фонду) підвищення пенсійного віку веде до підвищення рівня пенсій.

На якісному рівні підвищення пенсійного віку за визначеної середньої тривалості життя продовжує трудову біографію працівника, одночасно скорочуючи час, або тривалість, перебування на пенсії.

Отже, маємо дилему: коротка заможна «пенсійна біографія» чи довга та бідна³⁵? Зрозуміло, відповідь на запитання залежить від конкретних кількісних показників і обумовлена індивідуальними перевагами конкретної людини.

Інакше кажучи, на кількісному рівні визначення пенсійного віку у солідарній системі потребує вирішення завдання оптимізації.

Найбільш повно солідарна пенсійна система може бути описана за допомогою трьох коефіцієнтів³⁶:

- коефіцієнта заміщення ($k_{\text{зам.}}$), тобто відношення середнього розміру пенсії до середньої заробітної плати;
- коефіцієнта дожиття ($k_{\text{дож.}}$), що описує період життя після виходу на пенсію. Зазвичай визначається як кількість років на пенсії на десять років трудового стажу;
- коефіцієнта системного навантаження ($k_{\text{сн}}$), тобто співвідношення кількості платників пенсійних внесків до кількості пенсіонерів.

³⁵ Залежно від постановки завдання дослідження може також ітися про вплив пенсійного віку на фінансове становище Пенсійного фонду. Але в нашому дослідженні всі подальші міркування виходитимуть з умови дотримання актуарного балансу Пенсійного фонду.

³⁶ Ройк В. Пенсионная реформа: нужна концепция социального контракта поколений россиян для XXI века / В. Ройк // ЭКО. – 2012. – № 2. – С. 58–71.

Зазначені коефіцієнти тісно пов'язані між собою та висвітлюють внутрішню логіку побудови будь-якої солідарної пенсійної системи. Фінансова логіка функціонування вітчизняної солідарної пенсійної системи в загальному випадку без урахування пільг та адміністративних витрат для забезпечення функціонування системи може бути описана таким чином:

$$f = f\{K_{\text{пенс.}}, K_{\text{платн.}}, p_1, p_2, n\}, \quad (1)$$

де: $K_{\text{пенс.}}$ – кількість пенсіонерів;
 $K_{\text{платн.}}$ – кількість платників страхових внесків;
 p_1 – середня величина об'єкта сплати страхових внесків (середня заробітна плата);
 p_2 – середня пенсія;
 n – страховий внесок (збір на обов'язкове державне пенсійне страхування).

У загальному випадку актуарний баланс Пенсійного фонду України (далі – ПФУ), що забезпечує функціонування солідарної системи, визначається так:

$$K_{\text{платн.}} \cdot p_1 \cdot n = K_{\text{пенс.}} \cdot p_2, \quad (2)$$

де: $K_{\text{платн.}}$ – кількість платників страхових внесків;
 $K_{\text{пенс.}}$ – кількість пенсіонерів;
 p_1 – середня величина об'єкта сплати страхових внесків (середня заробітна плата);
 p_2 – середня пенсія;
 n – страховий внесок (збір на обов'язкове державне пенсійне страхування).

Позначимо:

$$\begin{aligned} K_{\text{платн.}} / K_{\text{пенс.}} &= k_{\text{сн}}, \\ p_2 / p_1 &= k_{\text{зам.}} \end{aligned} \quad (3)$$

де: $k_{\text{сн}}$ – коефіцієнт системного навантаження;
 $k_{\text{зам.}}$ – коефіцієнт заміщення.

Тоді (3) можна представити в такому вигляді:

$$k_{\text{сн}} = k_{\text{зам.}} / n, \quad (4)$$

де: n – страховий внесок (збір на обов'язкове державне пенсійне страхування).

Кількість платників пенсійних внесків і кількість пенсіонерів визначаються пенсійним віком, що може обраховуватися так:

$$i = TJ - TP, \quad (5)$$

де: i – пенсійний вік;

TJ – середня тривалість життя;

TP – тривалість пенсійної фази.

Зрозуміло, що саме пенсійний вік визначає значення $k_{\text{сп}}$, який своєю чергою безпосередньо впливає на значення $k_{\text{зам}}$.

Розв'язання зазначеного завдання оптимізації потребує даних щодо єдиної пенсії, середньої заробітної плати, кількості платників пенсійних внесків, кількості пенсіонерів, середньої тривалості життя. Для визначення прогнозного середнього розміру пенсії скористаємося розрахунками прогнозованої середньої заробітної плати до 2050 р.³⁷, виконаними в Національному інституті стратегічних досліджень³⁸ (рис. 2).

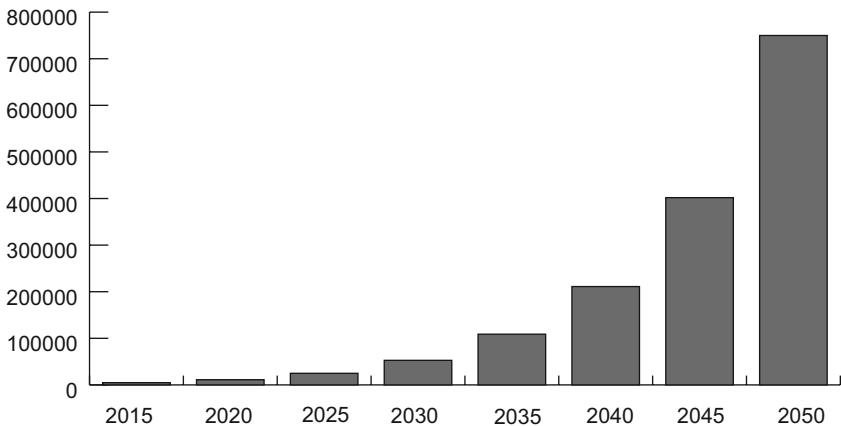


Рис. 2. Прогнозні значення середньої номінальної заробітної плати до 2050 р. (оптимістичний сценарій, частка оплати праці у випуску $a = 0,22 = const$), грн

³⁷ Харазішвілі Ю. М. Щодо прогнозування наслідків запровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи для економіки України в довгостроковій перспективі : аналіт. зап. / Ю. М. Харазішвілі, О. П. Коваль [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/833/>

³⁸ Унаслідок концептуальної невизначеності з датою запровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи тут і в подальшому всі розрахунки наводяться без урахування її впливу.

Для визначення кількості платників пенсійних внесків та пенсіонерів скористаємося комплексним демографічним прогнозом України до 2050 р.³⁹ (табл. 4).

Таблиця 4

Вікові категорії населення (тис. осіб)*

Вік	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
20–24	2 835,1	2 150,8	1 947,8	2 251,5	2 516,3	2 656,6	2 523,6	2 095,2
25–29	3 649,8	2 815,7	2 138,6	1 938,8	2 242,6	2 507,7	2 648,5	2 517,1
30–34	3 671,2	3 612,1	2 793,4	2 124,7	1 928,5	2 232,8	2 498,4	2 640,9
35–39	3 301,7	3 620,0	3 572,0	2 768,2	2 109,9	1 917,8	2 222,6	2 489,8
40–44	3 163,8	3 237,0	3 563,5	3 527,7	2 740,0	2 092,4	1 904,6	2 210,9
45–49	2 916,6	3 078,6	3 166,5	3 501,1	3 475,9	2 706,2	2 070,2	1 888,6
50–54	3 314,6	2 804,7	2 981,4	3 084,0	3 423,6	3 409,2	2 660,1	2 040,8
55–59	3 174,1	3 138,3	2 679,5	2 869,0	2 982,5	3 324,8	3 319,4	2 599,0
60–64	2 778,9	2 943,4	2 941,2	2 535,0	2 731,7	2 854,6	3 194,3	3 202,3
65–69	2 031,3	2 498,8	2 684,5	2 710,4	2 355,0	2 554,1	2 680,6	3 016,6
70–74	1 638,1	1 747,1	2 180,3	2 378,1	2 422,1	2 123,3	2 316,0	2 446,7
75–79	1 821,8	1 283,3	1 420,6	1 796,8	1 988,3	2 042,9	1 805,9	1 986,6
80–84	811,6	1 243,1	892,3	1 036,7	1 322,4	1 488,3	1 537,8	1 375,8
85–89	516,7	421,4	690,7	500,1	617,2	789,3	901,8	936,1
90–94	127,9	179,5	150,6	266,4	191,6	256,1	324,7	377,3
95–99	13,3	24,6	36,4	31,9	61,6	44,4	64,8	82,0
100+	1,9	1,8	3,4	5,6	5,6	10,5	8,9	12,3

*Прогноз нормативний, обидві статі.

Скористаємося також даними щодо тривалості життя при народженні на таку саму перспективу⁴⁰ (табл. 5).

Таблиця 5

Очікувана тривалість життя при народженні*

	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
чоловіки	66,7	69,4	71,5	73,5	74,9	76,0	77,2	78,4
жінки	76,7	78,1	79,2	80,2	81,0	81,7	82,3	82,7
середня	71,7	73,8	75,4	76,9	78,0	78,9	79,8	80,6

*Прогноз нормативний.

³⁹ Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. / за ред. чл.-кор. НАНУ, д. е. н., проф. Е. М. Лібанової. – К. : Український центр соціальних реформ, 2006. – 138 с.

⁴⁰ Там само. – С. 82.

Для визначення кількості платників пенсійних внесків скористаємося таким виразом:

$$PL_j^i = GR_j^{20,(i-1)} \cdot 0,55, \quad (6)$$

де: i – пенсійний вік;

j – рік;

PL_j^i – кількість платників пенсійних внесків у j -ому році при i -ому пенсійному віці;

$GR_j^{20,(i-1)}$ – кількість громадян віком від 20 до $(i-1)$ років у j -ому році (працездатне населення);

0,55 – поправочний коефіцієнт.

Поправочний коефіцієнт визначався таким чином. За даними Держстату⁴¹, станом на 1 січня 2011 р. чисельність працездатного населення віком від 20 років становила 26881,67 тис. ос., тоді як кількість ефективних платників страхових внесків – 14783,84 тис. ос., або 55 % від чисельності працездатного населення. Припускається, що таке співвідношення зберігатиметься і в майбутньому.

Для визначення кількості пенсіонерів скористаємося формулою:

$$OTR_j^i = GR_j^{i+} \cdot k, \quad (7)$$

де: OTR_j^i – кількість пенсіонерів у j -ому році при i -ому пенсійному віці;

GR_j^{i+} – кількість громадян пенсійного віку в j -ому році;

k – поправочний коефіцієнт.

Введення поправочного коефіцієнту k пояснюється переважно існуванням системи дострокових пенсій⁴². Для його обрахування скористаємося дослідженнями аналітично-дорадчого центру Блакитної стрічки⁴³ (табл. 6).

Таблиця 6

Показник	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Разом (тис. ос.)	12784	13032	13257	13315	13447	13609	13861	13952
За віком (тис. ос.)	9507	9639	9824	9778	9844	9968	10259	10452
k	1,34	1,35	1,35	1,36	1,37	1,37	1,35	1,33

⁴¹ Розподіл постійного населення України за статтю та віком (станом на 1 січня 2011 р.). – Київ: Держстат України, 2011. – 419 с.

⁴² Дослідження виходить із припущення, що такий стан справ збережеться і в майбутньому. Якщо внаслідок будь-яких обставин інститут дострокових пенсій буде змінено або взагалі ліквідовано, це матиме вплив лише на значення коефіцієнта, не змінюючи при цьому методології дослідження.

⁴³ Свенчицькі М. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз – 2050 / М. Свенчицькі, Л. Ткаченко, І. Чапко. – К.: Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки, 2010. – Дод. 12.

Деякі кількісні характеристики пенсійної системи за різного пенсійного віку

Показник	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Пенсійний вік 60 років								
кількість працівників (тис. ос.)	14 314,8	13 451,5	12 563,5	12 135,8	11 780,6	11 466,1	10 916,1	10 165,3
кількість пенсіонерів (тис. ос.)	13 099,3	13 983,8	14 844,0	15 334,4	15 976,2	16 606,4	17 341,2	17 934,8
середня пенсія (грн)	1 863,0	3 755,2	7 419,6	14 693,5	28 257,4	51 303,4	89 050,6	149 602,2
коефіцієнт заміщення ($k_{зам.}$)	0,38	0,34	0,30	0,28	0,26	0,24	0,22	0,20
Пенсійний вік 65 років								
кількість працівників (тис. ос.)	15 843,2	15 070,3	14 181,1	13 530,0	13 283,1	13 036,2	12 672,9	11 926,5
кількість пенсіонерів (тис. ос.)	9 362,6	10 004,3	10 875,0	11 882,5	12 244,6	12 709,2	13 025,3	13 660,2
середня пенсія (грн)	2 884,8	5 880,6	11 431,5	21 140,7	41 570,9	76 214,8	137 637,7	230 448,4
коефіцієнт заміщення ($k_{зам.}$)	0,60	0,53	0,46	0,40	0,38	0,36	0,34	0,31
Пенсійний вік 70 років								
кількість працівників (тис. ос.)	16 960,4	16 444,7	15 657,6	15 020,7	14 578,3	14 440,9	14 147,3	13 585,7
кількість пенсіонерів (тис. ос.)	6 631,1	6 625,9	7 252,4	8 191,6	9 027,7	9 222,1	9 403,6	9 633,4
середня пенсія (грн)	4 360,3	9 688,7	18 926,3	34 044,6	61 882,5	116 351,1	212 828,3	372 233,6
коефіцієнт заміщення ($k_{зам.}$)	0,90	0,87	0,76	0,65	0,57	0,55	0,53	0,50

Кількісні показники пенсійної системи на інтервалі до 2050 р. наведено в таблиці 7. При цьому розмір пенсії обраховувався за умови збереження актуарного балансу, тобто виходячи з (2). Пенсійні інтервали (значення пенсійного віку 60, 65 та 70 років) обрано виходячи зі структури даних таблиці 2.

Як видно з таблиці 7, унаслідок зміни коефіцієнта системного навантаження підвищення пенсійного віку спричинює збільшення коефіцієнта заміщення для кожного фіксованого періоду.

Для обчислення середньої тривалості перебування на пенсії в розрахунку на 10 років трудового стажу трансформуємо (5) так:

$$TP_j^i = \frac{TJ_j - i}{i - 20} \cdot 10, \quad (8)$$

де: TP_j^i – кількість років перебування на пенсії в розрахунку на 10 років трудового стажу в j -ому році при i -ому пенсійному віці;

TJ_j – середня тривалість життя в j -ому році;

i – пенсійний вік.

Результати розрахунку наведено в таблиці 8.

Таблиця 8

Тривалість перебування на пенсії у розрахунку на 10 років трудового стажу ($k_{\text{дож.}}$)

Пенсійний вік	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
60 років	2,93	3,44	3,84	4,21	4,49	4,71	4,94	5,14
65 років	1,49	1,94	2,30	2,63	2,88	3,08	3,28	3,46
70 років	0,34	0,75	1,07	1,37	1,59	1,77	1,95	2,11

Як видно з таблиці 8, цілком логічно у фіксованому періоді показник зменшується пропорційно збільшенню пенсійного віку.

Динаміку показників $k_{\text{зам.}}$ і $k_{\text{дож.}}$ за умови незмінного пенсійного віку (60 років для чоловіків та жінок) наведено на рис. 3.

За умови незмінності пенсійного віку значення $k_{\text{зам.}}$ зменшується із 38 % у 2015 р. до 20 % у 2050 р. (права шкала). Натомість $k_{\text{дож.}}$ збільшується із 2 років 11 місяців у 2015 р. до 5 років 2 місяців у 2050 р. (ліва шкала).

Обраховані показники дозволяють оцінити динаміку $k_{\text{зам.}}$ і $k_{\text{дож.}}$ для різних значень пенсійного віку. Для цього оберемо графічний метод як більш точний і наочний. Відповідні графіки мають будуватися для кожного фіксованого періоду. Як приклад показники для 2035 р. наведено на рис. 4. Решту графіків наведено в Додатку (Дод., рис. А–Є).

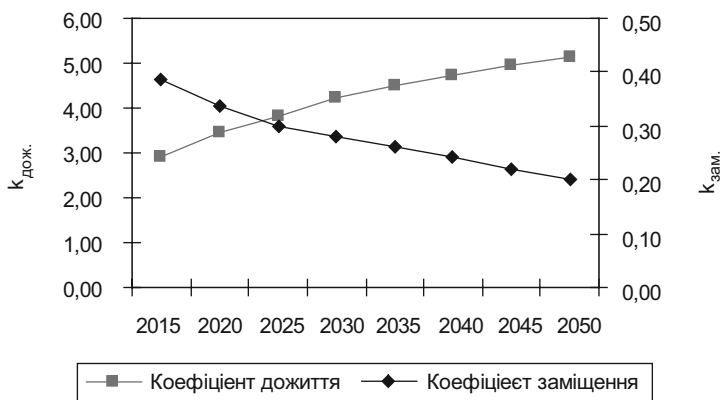


Рис. 3. Динаміка коефіцієнтів заміщення та дожиття в перспективі до 2050 р. за умови збереження пенсійного віку на нинішньому рівні

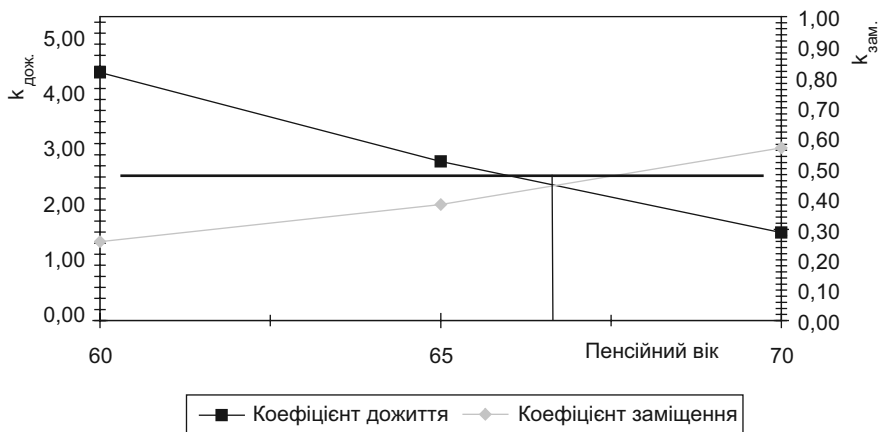


Рис. 4. Динаміка коефіцієнтів дожиття та заміщення в 2035 р. залежно від пенсійного віку

Як видно з рис. 4, значення пенсійного віку, що забезпечує оптимальне співвідношення $k_{\text{дож.}}$ і $k_{\text{зам.}}$ у 2035 р., дорівнює приблизно 66,7 року (оптимальний пенсійний вік). Динаміку оптимальних показників солідарної пенсійної системи до 2050 р. для фіксованих періодів наведено в таблиці 9.

Таблиця 9

Динаміка оптимальних показників солідарної пенсійної системи до 2050 р.

Рік	Пенсійний вік (років)	Коефіцієнт заміщення	Коефіцієнт дожиття
2015	61,6	0,45	2,47
2020	63,0	0,46	2,53
2025	64,4	0,47	2,60
2030	65,7	0,47	2,56
2035	66,7	0,45	2,46
2040	67,3	0,45	2,49
2045	68,1	0,46	2,50
2050	68,7	0,45	2,44
Середнє значення		0,46	2,52

Як видно з таблиці 9, внаслідок демографічних процесів підтримання $k_{\text{дож.}}$ і $k_{\text{зам.}}$ на нинішньому рівні до 2050 р. потребує постійного підвищення пенсійного віку з 61,6 року в 2015 р. до 68,7 року в 2050 р. (рис. 5).

Таке підвищення забезпечить збереження $k_{\text{зам.}}$ приблизно на рівні 46 %, що загалом відповідає вимогам МОП. Коефіцієнт дожиття $k_{\text{дож.}}$ при цьому дорівнюватиме приблизно 2 роки 6 місяців на кожен 10 років трудового стажу. Також за вказаного пенсійного віку буде забезпечено рівновагу бюджету ПФУ.

Як видно з рисунка 5, оптимальний розрахунковий пенсійний вік не є лінійною функцією та найточніше апроксимується експоненціальною лінією тренду:

$$y = 61,166e^{0,0156x} \quad (9)$$

Тому в практичному плані показник доцільно апроксимувати певною ступінчастою кривою. Зважаючи на те, що процедура підвищення пенсійного віку для жінок унаслідок реформи 2011 р. завер-

питься в 2016 р., однією з можливих модельних апроксимацій (але, звісно, не єдиною) може бути така: у 2025 р. пенсійний вік збільшується до 64 років, а у 2035 р. – до 68 років для обох статей.

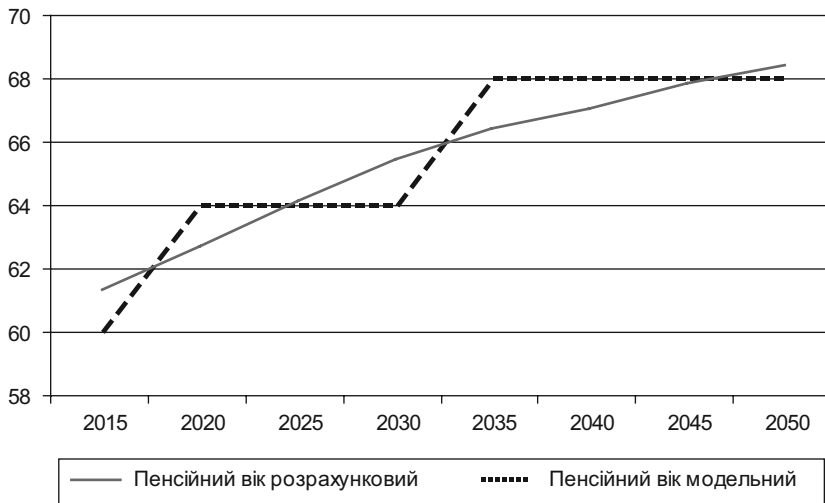


Рис. 5. Динаміка пенсійного віку у солідарній системі за збереження її нинішніх характеристик

Зрозуміло, що конкретні значення пенсійного віку в кожний момент часу мають визначатися на підставі максимально актуалізованих параметрів системи: середні пенсія та заробітна плата, кількість пенсіонерів і працівників, прогнозна тривалість життя. Проте наразі запропонований методологічний підхід до визначення майбутнього пенсійного віку на підставі оптимізації співвідношень коефіцієнтів заміщення й дожиття видається найбільш виправданим та обґрунтованим.

5. ВПЛИВ ІНСТИТУТУ ДОСТРОКОВИХ ПЕНСІЙ НА ПЕНСІЙНИЙ ВІК

Вплив інституту дострокових пенсій на пенсійний вік становить окремий інтерес для дослідження. У 2010 р. пенсіонери отримували пенсії за статтями, вказаними в табл. 10.

Таблиця 10

Кількість пенсіонерів за видами пенсій у 2010 р.

Вид пенсії	Кількість пенсіонерів (тис. ос.)	%
Разом	13721	100,00
З них:		
за віком	10569	77,03
по інвалідності	1499	10,92
у зв'язку із втратою годувальника	850	6,19
соціальна пенсія	152	1,11
за вислугу років	630	4,74

Джерело: Держстат⁴⁴.

Як видно з цієї таблиці, пенсії по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника та соціальні пенсії складають близько 18 % у загальній структурі пенсій. Решта припадає на пенсії за віком та за вислугу років. Отже, з огляду на коефіцієнт k (див. табл. 6) можна припустити, що у складі пенсій за віком містяться інші дострокові пенсії, відмінні від пенсії за вислугу років. Тому дослідимо, як змінюватимуться параметри солідарної системи при зменшенні k у фіксованому періоді з його розрахункового значення до 1,18 (пенсії по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника та соціальні).

Для прикладу розглянемо вплив зміни кількості дострокових пенсій на основні параметри системи в 2035 р. Для зручності сприйняття застосуємо нормування для $k_{\text{дож}}$, обравши нормувальний коефіцієнт 5,5 (із деяким перебільшенням), що надасть змогу розмістити залежності на графіку з однією віссю (рис. 6).

⁴⁴ Соціальний захист населення України : стат. зб. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 128 с.

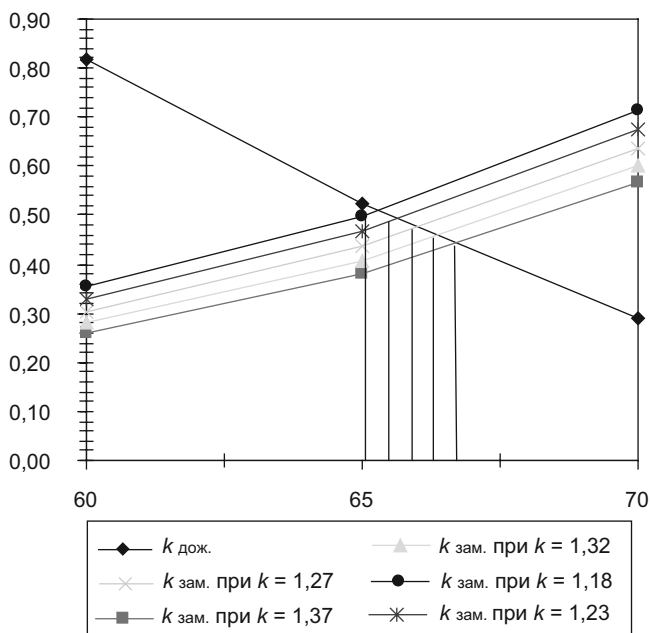


Рис. 6. Динаміка зміни оптимального пенсійного віку для солідарної системи при зміні кількості дострокових пенсій у 2035 р.

Оптимальні показники солідарної пенсійної системи у 2035 р. при зміні кількості дострокових пенсій наведено в таблиці 11.

Таблиця 11

Динаміка оптимальних показників солідарної пенсійної системи в 2035 р.

k	Пенсійний вік (років)	Коефіцієнт заміщення	Коефіцієнт дожиття
1,37	66,70	0,45	2,46
1,32	66,20	0,46	2,50
1,27	66,00	0,49	2,66
1,23	65,70	0,49	2,70
1,18	65,30	0,51	2,80

Як видно з таблиці 11, зниження кількості дострокових пенсій наполовину ($k=1,27$) знижує оптимальний пенсійний вік у 2035 р. на 8 місяців (із 66 років 8 місяців до 66 років). Повна ліквідація інституту дострокових пенсій знижує цей показник у тому самому році на 1 рік 8 місяців (із 66 років 8 місяців до 65 років 4 місяців).

Цілоком прогнозовано інші показники мають аналогічну тенденцію. Так, $k_{\text{зам.}}$ за умови повної ліквідації інституту дострокових пенсій збільшується на 6 % (із 45 до 51 %), а $k_{\text{дож.}}$ – на 4 місяці (із 2 років 6 місяців до 2 років 10 місяців).

Складність проблеми дострокових пенсій полягає в такому. До категорії дострокових пенсіонерів потрапляють, з-поміж інших, працівники з дійсно шкідливими умовами праці, що негативно впливають на стан здоров'я і тривалість життя (вугільна, металургійна, хімічна промисловості тощо). Зрозуміло, що така професійна шкода потребує адекватного відшкодування. Разом з тим у деяких секторах умови праці останнім часом суттєво змінилися, проте умови пенсійного забезпечення залишилися незмінними. До категорії осіб, які отримують дострокові пенсії, потрапляють представники деяких секторів, які через певні соціально-політичні причини є недофінансованими, проте водночас соціально важливими (наприклад, освіта, охорона здоров'я, сфера соціального забезпечення тощо). Зайнятість у таких секторах стимулюється пенсійними пільгами. Для цих категорій пенсійне забезпечення відіграє, по суті, роль відтермінованого платежу. Дострокова пенсія розцінюється як своєрідна компенсація за недоотриману протягом трудової діяльності заробітну плату.

Отже, до процесу ліквідації дострокових пенсій для зазначених категорій пільговиків мають застосовуватися різні підходи.

Одним з варіантів вирішення проблеми першої категорії пільговиків (шкідливе або небезпечне виробництво) може бути переатестація та розроблення державної програми убезпечення робочих місць за її результатами. Така програма має бути спрямована на стимулювання (або примушування) роботодавців створювати безпечні умови праці, застосовуючи новітні технології, вдосконалюючи робочі місця тощо.

Для другої категорії (недофінансовані сфери) підхід має кардинально відрізнятись. Пенсійна пільга повинна бути монетизована, тобто працівники замість дострокового виходу на пенсію мають отримувати належну заробітну плату. Держава повинна ініціювати перехід на «новий соціальний контракт», що компенсуватиме пенсійну пільгу⁴⁵. Такий підхід, крім іншого, дозволить вдосконалити ринок

⁴⁵ Малеєва Т. Пенсионная система в России: инерция выживания или стратегия развития? / Т. М. Малеєва, К. В. Юдаєва // SPERO. – 2011. – № 15; осень-зима – С. 7–26 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://spero.socpol.ru/arkhiv.shtml#N15>

праці в цих сферах, підвищивши його привабливість для молодшого покоління.

Перехід на «новий соціальний контракт» може базуватися на таких принципах:

- *добровільність для «старих» працівників.* Кожен з нинішніх співробітників має право на монетизацію пенсійної пільги, тобто може зробити вибір – зберегти пенсійну пільгу чи отримувати надбавку до заробітної плати;

- *обов'язковість для «нових» працівників.* Молодь, що отримує перше робоче місце, укладає з державою «новий соціальний контракт».

Доцільно також зважити на те, що адміністративні спроби ліквідувати дострокові пенсії робилися ще з 70-х років ХХ ст.⁴⁶ Проте всі вони незмінно закінчувалися розширенням переліку професій, що надають право на дострокову пенсію.

⁴⁶ *Пенсионная реформа : панельная дискуссия (стенограмма) / Гайдаровский форум, 19 января 2012 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://strategy2020.rian.ru/stenograms/20120130/366255773.html>*

6. ПЕНСІЙНИЙ ВІК У НАКОПИЧУВАЛЬНІЙ СИСТЕМІ

Проблема визначення пенсійного віку в накопичувальній системі (II рівень) є похідною від загальної проблеми необхідності запровадження цієї системи. Дискусії з цього приводу точаться з 2004 року. Тому нагальним завданням необхідно вважати насамперед пошук остаточної відповіді на запитання: чи потрібна система II рівня взагалі? І лише за позитивної відповіді доцільно повернутися до проблематики пенсійного віку в цій системі.

Зміни експертної думки стосовно системи II рівня від ентузіазму до скептицизму пов'язана переважно з наслідками впливу на світові пенсійні системи фінансової кризи 2008 р. Цей вплив піддано прихильному вивченню як спеціалістами Світового банку⁴⁷, так і зацікавленими спеціалістами окремих країн⁴⁸. За результатами зазначених досліджень можна зробити такі узагальнення.

У розподільчих системах (I рівень) криза увиявила вже існуючі проблеми. Її безпосередній вплив виявився у зниженні обсягів пенсійних внесків з причин згорання виробництва, скорочення зайнятості та зниження рівня заробітних плат. Одночасно спостерігалося загальне збільшення пенсійних виплат унаслідок результативно пошуку населенням можливостей раннього виходу на пенсію або отримання інвалідності. Таким чином, значні втрати доходів разом зі зростанням видаткової частини справили значний негативний вплив на фінансовий стан систем I рівня.

Основні заходи для системи I рівня, зазвичай пропоновані фахівцями, можна розділити на два типи: параметричні та структурні.

До *параметричних заходів* належать збільшення ставки пенсійних відрахувань, просте підвищення пенсійного віку, збільшення стажу відрахувань до пенсійної системи та зміна алгоритму розра-

⁴⁷ *Пенсионные системы в период кризиса* : региональный доклад по странам Европы и Центральной Азии / Всемирный банк, 12 ноября 2009 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1256842123621/6525333-1260213816371/PensionCrisisPolicyNotefinalru.pdf>

⁴⁸ *Пенсионные системы после кризиса* : обзор / Центр макроэкономических исследований Сбербанка России, май 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sbrf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf

хунку пенсій та їх індексації. Проте параметричні заходи мають суттєві вади, а саме:

- *дисбаланс у часі*. Параметричні зміни здебільшого є одноразовими, тобто не передбачають ситуаційних коливань. Натомість будь-яка криза є явищем тимчасовим. Після її закінчення параметричні заходи втрачають актуальність, проте повернення системи до первинного стану зазвичай не передбачається;

- *дисбаланс суспільних інтересів*. Будь-які параметричні заходи на момент їх запровадження зачіпають інтереси не всього суспільства, а певних соціальних груп. Тобто має місце своєрідна «дискримінація» за певною критеріальною ознакою (наприклад, пенсійний вік, професійна ознака тощо). У результаті певна, більш чи менш численна, частина населення висловлює своє невдоволення;

- *адміністративно-політичний аспект*. Параметричні заходи здебільшого передбачають внесення змін до національного законодавства. У вітчизняних реаліях ця процедура може бути розтягнута в часі та не позбавлена, крім іншого, політичного забарвлення. Натомість нейтралізація негативного впливу фінансової кризи на пенсійну систему інколи (залежно від її особливостей) вимагає оперативної реакції.

До *структурних заходів* здебільшого відносять прив'язку параметрів системи І рівня до зміни демографічної ситуації. Такі заходи відповідають довгостроковим потребам системи, тому в кількох країнах вони були запроваджені превентивно. На нашу думку, структурні заходи потребують особливої уваги. До них належать такі:

- встановлення міцного зв'язку, з одного боку, між потрібним строком відрахувань і пенсійним віком та, з іншого – між очікуваною тривалістю життя та співвідношенням кількості платників внесків і кількості пенсіонерів. Такий зв'язок уже запроваджено в деяких розвинутих країнах (наприклад, у Німеччині) або планується запровадити в майбутньому (Фінляндія, Португалія)⁴⁹;

- обмеження можливості дострокового виходу на пенсію у спосіб скасування пільг і привілеїв, а також стимулювання продовження періоду трудової активності.

Окрема увага експертів із пенсійного забезпечення прикута до різноманітних механізмів моніторингу бюджетів пенсійних фондів на предмет потенційної можливості виникнення дефіциту. У разі, коли така ймовірність перевищує встановлений рівень, пропонується або автоматично запроваджувати обмеження на зростання пенсій, або

⁴⁹ *Пенсионные системы после кризиса : обзор* / Центр макроэкономических исследований Сбербанка России, май 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sbrf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf

підвищувати пенсійні внески⁵⁰. Інакше кажучи, робляться спроби оперативного гнучкого реагування на зміну фінансового стану пенсійних фондів. Проте наразі такі спроби переважно є на стадії експертних пропозицій. На відміну від параметричних структурні заходи є більш всеосяжними та соціально справедливими за своєю суттю, хоча їх реалізація розтягнута в часі, тоді як вплив кризи на пенсійну систему потребує швидкого реагування. У будь-якому разі і параметричні, і структурні заходи вимагають політичних рішень, що можуть бути вельми непопулярними.

Отже, відносно прості в реалізації та в одночас дієві оперативні заходи протидії негативному впливу фінансових криз на пенсійні системи I рівня і в Україні, і у світі наразі відсутні.

У періоди фінансових криз уряд стикається із проблемою додаткового фінансування системи I рівня. Загалом, на думку експертів Світового банку, для транзитивних економік вплив криз на пенсійну систему залежатиме від того, наскільки успішно уряди можуть впоратися з браком коштів. При цьому основні проблеми виникають у країнах, які мають загальний фінансовий дефіцит і спираються на зовнішні позики, доступ до яких ускладнюється внаслідок погіршення фінансової ситуації на глобальних ринках⁵¹.

Уряди прагнуть скоротити навантаження на роботодавців і зменшити податки, намагаючись відновити виробництво та знизити рівень безробіття. Натомість система I рівня вимагає протилежних кроків, які компенсували б зниження доходів Пенсійного фонду внаслідок негативних процесів в економіці. Отже, уряди потрапляють у певні «ножиці».

Найбільш прийнятним кроком для розв'язання ситуації видається створення буферного фонду, або «фонду вирівнювання»⁵². У міжкризовий період такий фонд може виконувати будь-яку соціально-економічну функцію. Але під час активної фази кризи, коли потреба

⁵⁰ У Швеції практикується автоматичне зменшення пенсій, що виплачуються, якщо обсяги майбутніх зобов'язань системи I рівня перевищують обсяги потенційних надходжень. У Канаді майбутній пенсійний баланс обраховується кожні три роки. Якщо виявляється, що він дефіцитний, а парламент не може запропонувати заходів з усунення цього дефіциту, пенсійні внески автоматично підвищуються на стільки, щоб покрити 50 % очікуваного дефіциту, а пенсія «заморожується» на найближчі три роки. Див.: *Пенсионные системы после кризиса : обзор* / Центр макроэкономических исследований Сбербанка России. – 2011. – май [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sbrf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf

⁵¹ *Финансовый кризис и пенсионная система в развивающихся странах* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dialogs.org.ua/ru/cross/page21953.html>

⁵² *Влияние глобального финансового кризиса на системы социального страхования и пенсионные системы* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.actuaries.ru/magazine/detail.php?ID=4873>

системи I рівня в грошовому ресурсі є найбільш гострою, кошти фонду вирівнювання мають спрямовуватися на покриття касового розриву.

Реакція країн Європи та Центральної Азії (за класифікацією Світового банку), які мали систему II рівня, на кризу 2008 р. виявилася в тому, що частина з них (Естонія, Латвія, Литва, Румунія) скоротили розмір пенсійного внеску на II рівень, натомість підвищивши його на I рівень⁵³. Інші країни дозволили або планують дозволити учасникам II рівня повністю повернутися на I рівень (Угорщина, Словаччина).

На підставі цього експерти Світового банку, а за ними й інші зробили хибний висновок щодо більшої кризової вразливості системи II рівня порівняно із системами I рівня. Цей висновок без належного осмислення був прихильно підтриманий і частиною вітчизняних спеціалістів. Саме це, на нашу думку, і стало причиною охолодження загальної експертної думки до необхідності запровадження в Україні системи II рівня. Насправді ситуацію потрібно трактувати як протилежну. За своєю суттю система II рівня в принципі не може відчувати браку доходів. Дефіцит бюджету системи II рівня є нонсенсом. А це означає, що вона як така абсолютно не підвладна дії буд-яких фінансових криз.

На нашу думку, кроки деяких урядів щодо повного чи часткового «згортання» систем II рівня в період фінансових криз потребують правильного осмислення і тлумачення з боку експертної спільноти. Фактично вони виявилися нічим іншим, як переспрямуванням грошового потоку з II рівня до I рівня, тобто свідомо чи ні кошти II рівня використовувалися як зазначений фонд вирівнювання.

Обмеження функціонування II рівня відбувалося не тому, що він має додаткові вади порівняно з I рівнем. Навпаки, згортання II рівня відбувалося тому, що ситуація на I рівні ставала критичною та вимагала негайного втручання⁵⁴. Отже, системи II рівня слід кваліфікувати не як вразливу ланку пенсійної системи, а навпаки, як інструмент підтримки I рівня⁵⁵.

⁵³ *Пенсионные системы после кризиса : обзор / Центр макроэкономических исследований Сбербанка России, май 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sbrf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf*

⁵⁴ *Пенсионная реформа : панельная дискуссия (стенограмма) / Гайдаровский форум; 19 января 2012 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://strategy2020.rian.ru/stenograms/20120130/366255773.html>*

⁵⁵ Є приклади й більш радикальних дій урядів: Угорщина та Аргентина націоналізували активи приватних пенсійних фондів, щоб скоротити дефіцит систем I рівня, а Ірландія використовувала активи пенсійних фондів для рекапіталізації банків. Ці рішення були прийняті не тому, що країни розчарувалися в накопичувальних системах, а для того, щоб вирішити поточні проблеми систем I рівня за рахунок майбутніх. Див.: *Пенсионные системы после кризиса : обзор / Центр макроэкономических исследований Сбербанка России, май 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sbrf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf*

Використання доходів системи II рівня за умови її існування як фонду вирівнювання має щонайменше дві переваги.

1. Немає потреби у формуванні будь-якого іншого фонду. У міжкризовий період кошти системи II рівня використовуються за призначенням: накопичуються, інвестуються тощо, для чого, власне, система II рівня й запроваджувалася. Натомість протягом гострої фази кризи кошти можуть бути використані як додаткове джерело доходів системи I рівня для компенсації зменшення доходів і збільшення витрат системи I рівня. Відповідно, у чинному законодавстві таке переспрямування грошового потоку може й має бути оформлене як державне запозичення з використанням ОВДП. Після закінчення гострої фази кризи грошовий потік має бути переспрямований за своїм природним призначенням – до системи II рівня.

2. Не потребує змін законодавчо-нормативна база, а отже, процес використання коштів може відбуватися більш оперативно. Для цього достатньо закласти відповідні норми в основні напрями інвестиційної політики Накопичувального фонду.

Цілком природно, що пропонований підхід не позбавлений деяких вад, найбільш очевидними з яких є такі.

1. *Відсутність (нерозробленість) механізмів контролю за прийняттям відповідного управлінського рішення.* Як було зазначено, кошти системи II рівня мають спрямовуватися на I рівень виключно в гострі періоди криз. Натомість завжди існує спокуса скористатися «вільними» грошима в інших, зокрема політичних, цілях (наприклад, для підвищення пенсій у передвиборчий період).

Відповідно до чинного законодавства основні напрями інвестиційної політики та нормативи інвестування пенсійних активів системи II рівня затверджує щороку Рада Накопичувального фонду не пізніше 1 грудня року, що передує року, протягом якого вони діятимуть⁵⁶. Проекти основних напрямів інвестиційної політики та нормативів інвестування пенсійних активів системи II рівня подає Раді Накопичувального фонду виконавча дирекція Пенсійного фонду за погодженням з Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку (центральним органом виконавчої влади у сфері економіки) і Національним банком України.

Проекти основних напрямів інвестиційної політики та нормативів інвестування пенсійних активів системи II рівня подаються Раді Накопичувального фонду не пізніше 1 жовтня року, що передує плановому. Механізм оперативного коригування цього документа чинне законодавство не містить.

⁵⁶ *Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування* : закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 49–51. – Ст. 376.

Отже, постає необхідність внесення змін до статті 89 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», які передбачали б можливість оперативного коригування основних напрямів інвестиційної політики, спричиненого виключно дією фінансових криз, у частині нормативів інвестування. Також має бути передбачений окремий механізм контролю за виправданістю такого коригування.

2. *Інвестиційний аспект.* Більш стримана апологетика стосовно системи II рівня пояснюється здебільшого тим, що в накопичувальних системах основною проблемою стало зниження вартості пенсійних активів унаслідок кризи. Воно відбувається переважно через «просідання» фондового ринку, тобто стрімкого зниження котирувань цінних паперів, в які розміщено пенсійні накопичення громадян, у результаті чого виникає т.зв. інвестиційна пастка⁵⁷.

Наразі вбачається два механізми боротьби з цим явищем: створення в межах системи II рівня «портфелів життєвого циклу»⁵⁸ та запровадження гнучкого (нефіксованого) пенсійного віку. Перший механізм можна вважати загальноновизнаним у світі. На практиці для учасника системи II рівня вартість його пенсійного рахунку в кожний конкретний період часу протягом періоду накопичення не має особливого значення. Важливим є лише обсяг пенсійних накопичень (у західній термінології – пенсійних прав) на момент досягнення ним пенсійного віку (права на вилучення коштів або купівлю анuitету).

Як було зазначено в підпункті 1.2, чинне законодавство визначає пенсійний вік імперативно. Учасник системи II рівня має право на отримання довічної пенсії або одноразової виплати за рахунок коштів системи II рівня за умови досягнення пенсійного віку (наразі 60 років – *прим. авт.*), а в разі відтермінування часу призначення пенсії за віком відповідно до закону в період після досягнення такого віку – з дня закінчення відтермінування дати призначення пенсії за віком у системі I рівня. Інакше кажучи, пенсійний вік у системі II рівня жорстко прив'язаний до пенсійного віку у системі I рівня.

Необхідність відновлення обсягів пенсійних прав, що тимчасово знизилися протягом кризи, диктує доцільність скасування цього принципу. Людина, чий пенсійний вік припав на гостру фазу кризи, може не мати спонукальних мотивів відтермінування виходу на пенсію з системи I рівня. Натомість вона матиме потужний спонукальний мотив відтермінувати цей крок із системи II рівня, оскільки має

⁵⁷ Люди, які вийшли на пенсію після кризи, отримують пенсійні виплати менші, ніж «докризові» пенсіонери, хоча мають аналогічні, а інколи й більші показники участі у системі: стаж і розміри пенсійних відрахувань. Детальніше див.: Коваль О. П. Проблеми становлення накопичувальної складової пенсійного забезпечення в Україні : аналіт. доп. / О. П. Коваль. – К. : НІСД, 2011. – 96 с.

⁵⁸ Там само.

усі підстави сподіватися, що її пенсійні накопичення протягом 1-2 років зі згортанням кризи відновляться. Отже, нагальною необхідністю вбачається «відв'язка» пенсійного віку у системі II рівня від цього показника в системі I рівня. Така «відв'язка» має забезпечувати працівникові можливість добровільного вибору моменту виходу на пенсію із системи II рівня пізніше, ніж з I рівня (одностороння мінімальна прив'язка до фіксованого пенсійного віку – див. пункт 1.2). За певних умов можна навіть розглядати можливість компенсування державою такого відтермінування виходу учасника системи II рівня на пенсію.

Зазначимо, що різниця в пенсійному віці для різних складників пенсійної системи не є новацією не тільки для світових, а й для вітчизняної пенсійної системи. Так, у системі добровільного недержавного пенсійного забезпечення (система III рівня) гнучкий пенсійний вік існував від початку її запровадження. Як вже було зазначено, згідно з ч. 2 ст. 61 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» «пенсійний вік, що визначається учасником фонду, може бути меншим або більшим від пенсійного віку, який надає право на пенсію за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, але не більше ніж на 10 років, якщо інше не визначено законами».

Насамкінець звернемо увагу на те, що пенсійні кризи загострили термінальну проблему не тільки для пенсійної системи, а й для інших інституційних інвесторів. Зокрема, нещодавно було прийнято рішення⁵⁹ щодо можливості продовження терміну діяльності строкових інститутів спільного інвестування за рішенням відповідного органу⁶⁰.

Наостанок зазначимо, що суперечки щодо доцільності накопичувальних систем відійшли в минуле⁶¹. У світовій експертній спільноті існує згода щодо оптимальності змішаних систем. Дискусії точаться лише довкола їх потенційного дизайну, який має забезпечити диверсифікацію ризиків і протистояти власній фінансовій нестабільності й волатильності ринків.

⁵⁹ *Про внесення змін до статті 4 Закону України «Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди)» щодо захисту майнових інтересів учасників строкових ІСІ: закон України від 24.05. 2012 р. № 4854 VI // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 17. – Ст. 149.*

⁶⁰ У контексті проблеми, що аналізується, строкові інститути спільного інвестування за своєю економічною суттю можна вважати аналогами системи II рівня. Інвестори вкладають кошти у фінансові активи на певний термін. Після його закінчення кошти повертаються з інвестиційним прибутком. Наведені вище зміни до Закону викликані саме тим, що момент закриття значної кількості строкових фондів припадав на кризу або на найближчий посткризовий період. Наразі таким фондам фактично надано право продовжувати функціонування за рішенням інвесторів (аналог учасників системи II рівня) до моменту відновлення активів до прийнятного рівня.

⁶¹ *Влияние глобального финансового кризиса на системы социального страхования и пенсионные системы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.actuaries.ru/magazine/detail.php?ID=4873>*

ВИСНОВКИ

Виходячи з демографічних перспектив до 2050 р., збереження пенсійного віку на нинішньому рівні (60 років для чоловіків і жінок) спричинить стале зниження коефіцієнта заміщення (за умови збереження нинішньої архітектури системи⁶² та дотримання актуарного балансу ПФУ). Натомість штучне підтримання коефіцієнта заміщення на нинішньому рівні потребуватиме постійного збільшення дотацій з держбюджету. Збереження параметрів системи (зокрема $k_{\text{дож.}}$ і $k_{\text{зам.}}$) на нинішньому рівні за тих самих умов потребує постійного збільшення пенсійного віку.

Однією з альтернатив або принаймні засобом гальмування процесу підвищення пенсійного віку є ліквідація (чи звуження) системи дострокових пенсій. Цей процес має відбуватися за двома напрямками:

- зниження шкідливості й забезпечення робочих місць у галузях із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці;
- укладання «нового соціального контракту» в недофінансованих сферах.

Пенсійний вік у загальнообов'язковій накопичувальній пенсійній системі (II рівня) не має бути жорстко прив'язаний до пенсійного віку у солідарній системі. Вибір моменту виходу на пенсію із II рівня має залишатися за працівником за умови, що нижні межі показника в обох системах збігаються.

Довгострокова державна політика щодо пенсійного віку у солідарній системі має розроблятися вже зараз на підставі потужного поліваріантного прогнозу демографічної ситуації, економічного розвитку й архітектури пенсійної системи до 2050 р.

Методологічний підхід до визначення майбутнього пенсійного віку на підставі оптимізації співвідношень коефіцієнтів заміщення та дожиття наразі вбачається найбільш виправданим та обґрунтованим.

⁶² Зокрема збереження інституту дострокових пенсій.

ПІСЛЯМОВА

Наразі у світі триває процес пошуку нових ідей і способів удосконалення існуючих пенсійних систем, зокрема підходів до визначення однієї з базових характеристик – пенсійного віку.

Наприкінці ХІХ ст. в умовах індустріального суспільства пенсійний вік був орієнтиром втрати людиною працездатності та, як не цинічно це звучить, знаменував близький кінець. За часів О. Бісмарка до пенсії майже ніхто не доживав⁶³. На рубежі ХІХ–ХХ стст. було загалом зрозуміло, в якому віці людина втрачає працездатність. Це відбувалося у середньому в 60–65 років, отже, цей вік став точкою відліку для більшості пенсійних систем.

Три характеристики – працездатність, пенсійний вік і тривалість життя – розглядалися сукупно, та між ними простежувався стійкий взаємозв'язок. Натомість протягом ХХ ст. завдяки успіхам науки, насамперед медицини, та зміні економічної епохи цей зв'язок став менш міцним.

Аналізуючи сучасні тенденції людського розвитку, зробимо припущення, що в довгостроковому періоді (до 2050 р.) різниця за показником працездатного віку внаслідок дії сукупності чинників (нові технології виробництва, успіхи медицини, поява нових сфер діяльності людини) лише зростатиме. У традиційних сферах діяльності вік втрати працездатності може залишитися приблизно на нинішньому рівні, тоді як у новітніх він може значно підвищитися.

Отже, орієнтування пенсійної системи на будь-який *один* пенсійний вік може стати не зовсім правомірним. Відповідно, у перспективі він як базова характеристика пенсійної системи може фактично втратити свою актуальність⁶⁴.

Майбутня пенсійна система має бути значно гнучкішою, що дозволить їй адаптуватися до реалій життя (зокрема проблем старіння населення), що постійно змінюватимуться. Можливо, буде запрова-

⁶³ *Пенсионная реформа* : панельная дискуссия (стенограмма) / Гайдаровский форум, 19 января 2012 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://strategy2020.rian.ru/stenograms/20120130/366255773.html>

⁶⁴ *Кризис пенсионного обеспечения в России и в мире* : стенограмма заседания «круглого стола» / РИА «Новости». – 2012. – 6 февраля [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://strategy2020.rian.ru/stenograms/20120206/366258445.html>

джено гнучкий пенсійний вік на добровільній основі, диференціацію алгоритмів нарахування пенсії залежно від рівня доходів у працездатному віці, або ж пенсія взагалі надаватиметься на підставі перевірки нужденності тощо. Деякі експерти припускають навіть повну відмову від пенсійних систем, принаймні у їх нинішньому вигляді⁶⁵.

Дуже важливою проблемою в контексті пенсійного забезпечення буде визначення функціональної структури старших вікових груп населення. За рахунок чого зростатиме тривалість життя? За рахунок простого дожиття, коли людина відносно рано стає непрацездатною і тривалий час потребує соціального догляду та піклування, чи внаслідок продовження здатності займатися активною трудовою діяльністю? Сучасні дослідження свідчать переважно на користь другого варіанта. Тобто зі значною часткою ймовірності тривалість життя зростатиме за рахунок продовження активного періоду. Інакше кажучи, щодо пенсій старіння населення створює значні проблеми, але й забезпечує можливість їх вирішення.

Надзвичайної важливості в цьому контексті набуває майбутня структура ринку праці. Яким буде співвідношення інтелектуальної, творчої праці та праці важкої, небезпечної, шкідливої?

Наразі експерти доходять висновку, що параметричні налаштування пенсійної системи себе вичерпали чи вичерпають у недалекому майбутньому. Дизайн майбутніх пенсійних систем, зокрема підхід до визначення пенсійного віку, найімовірніше, визначатиметься наведеними вище міркуваннями.

Але поки вітчизняна пенсійна система зберігає нинішню конфігурацію, пенсійний вік залишатиметься вкрай важливим показником. Із 2016 р. питання пенсійного віку неодмінно постане знов. І готуватися до цього треба саме зараз. Життєва логіка підказує: якщо параметр системи (у нашому випадку – пенсійний вік) змінюється, скажімо, на 5 років, то відповідний нормативний акт має бути прийнятий та оприлюднений мінімум за 5 років до того, як відповідна норма набере чинності. Люди повинні мати можливість планувати власні трудові біографії заздалегідь та усвідомлено. Надто гострим є соціальний механізм і великою – ціна помилки.

⁶⁵ *Кризис* пенсионного обеспечения в России и в мире : стенограмма заседания «круглого стола» / РИА «Новости». – 2012. – 6 февраля [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://strategy2020.rian.ru/stenograms/20120206/366258445.html>

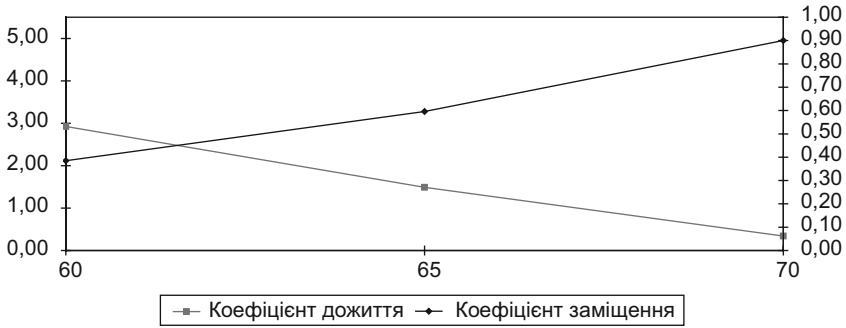


Рис. А. Динаміка коефіцієнтів дожиття та заміщення в 2015 р. залежно від пенсійного віку

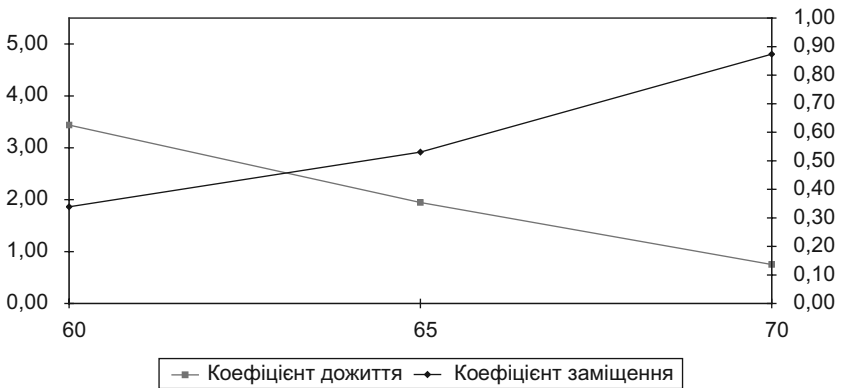


Рис. Б. Динаміка коефіцієнтів дожиття та заміщення в 2020 р. залежно від пенсійного віку

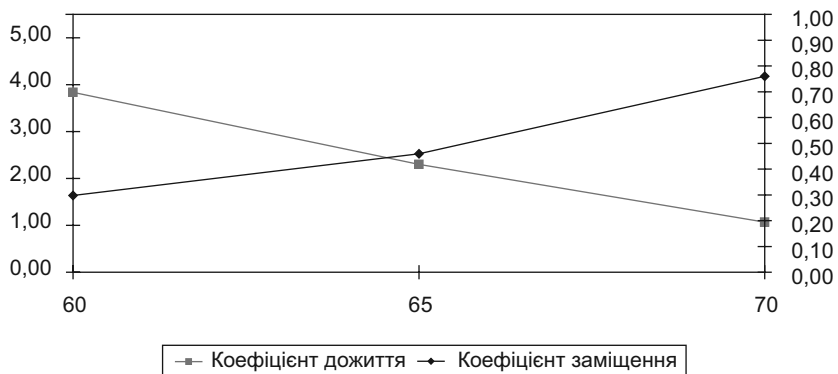


Рис. В. Динаміка коефіцієнтів дожиття та заміщення в 2025 р. залежно від пенсійного віку

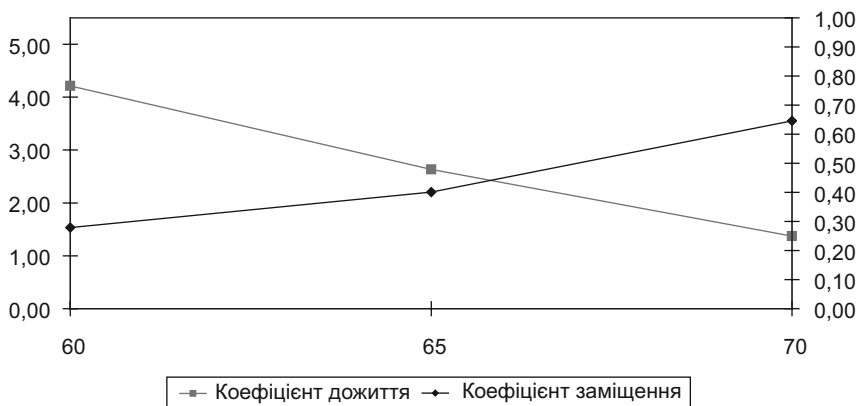


Рис. Г. Динаміка коефіцієнтів дожиття та заміщення в 2030 р. залежно від пенсійного віку

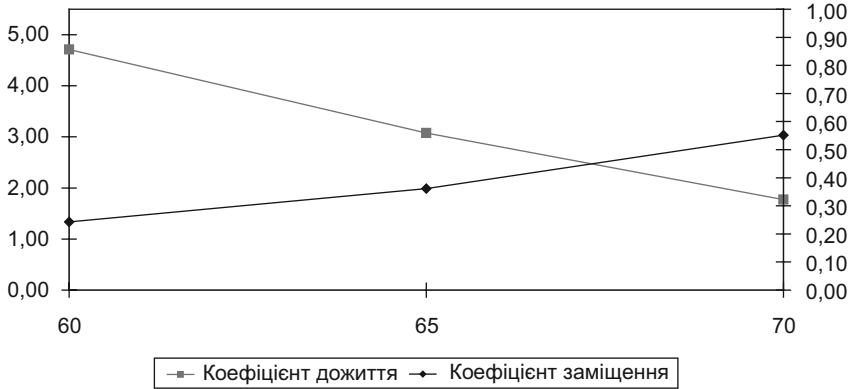


Рис. Д. Динаміка коефіцієнтів дожиття та заміщення в 2040 р. залежно від пенсійного віку

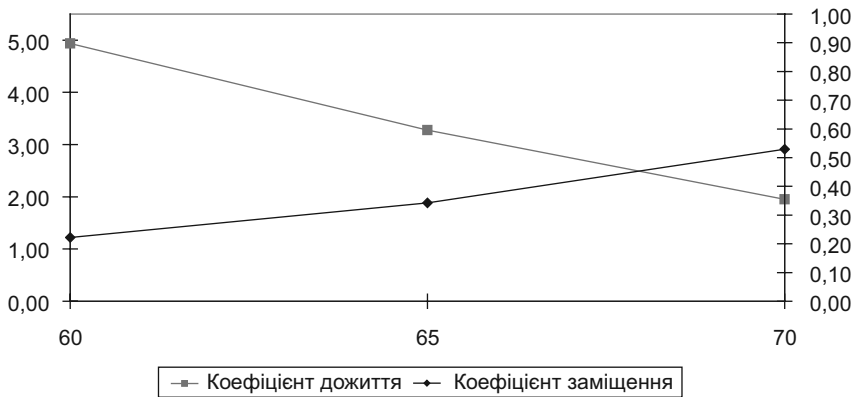


Рис. Е. Динаміка коефіцієнтів дожиття та заміщення в 2045 р. залежно від пенсійного віку

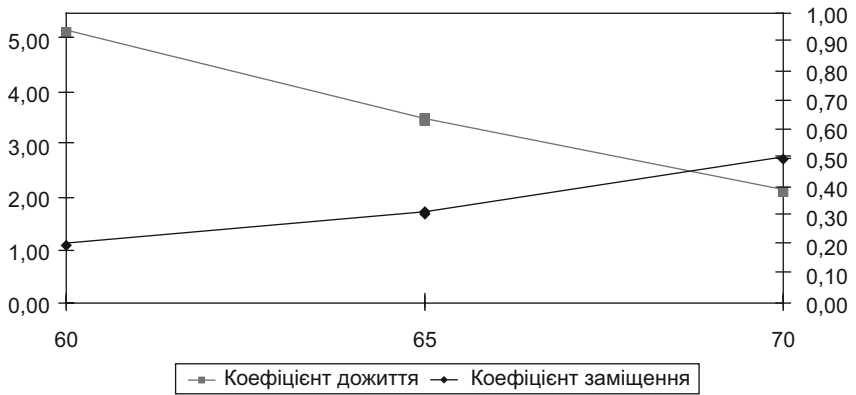


Рис. Є. Динаміка коефіцієнтів дожиття та заміщення в 2050 р. залежно від пенсійного віку

ЗМІСТ

ВСТУП	3
1. ПЕНСІЙНИЙ ВІК: ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ	5
1.1. Функції пенсійного віку	5
1.2. Види пенсійного віку	8
2. ПЕНСІЙНИЙ ВІК: ФАКТИ І ЦИФРИ	14
3. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ВІКУ В РОЗПОДІЛЬЧІЙ СИСТЕМІ	21
4. ВИЗНАЧЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ВІКУ В РОЗПОДІЛЬЧІЙ СИСТЕМІ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД	24
5. ВПЛИВ ІНСТИТУТУ ДОСТРОКОВИХ ПЕНСІЙ НА ПЕНСІЙНИЙ ВІК	34
6. ПЕНСІЙНИЙ ВІК У НАКОПИЧУВАЛЬНІЙ СИСТЕМІ	38
ВИСНОВКИ	45
ПІСЛЯМОВА	46
Додаток	48

Наукове видання

Серія «Соціальна політика». Випуск 1

КОВАЛЬ Олександр Пилипович

**ПЕНСІЙНИЙ ВІК: ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД
ТА ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ**

Аналітична доповідь

Літературний редактор: *І. О. Коваль*
Коректор: *О. В. Москаленко*
Комп'ютерне верстання: *Є. Ю. Стрижеус*

Відповідальний за випуск: *І. О. Коваль*

Оригінал-макет підготовлено
в Національному інституті стратегічних досліджень:
вул. Пирогова, 7-а, Київ-30, 01030
Тел/факс: (044) 234-50-07
e-mail: info-niss@niss.gov.ua

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 3,26.
Тираж 200 пр. Зам. №

ДП «НВЦ «Пріоритети»
01014, м. Київ, вул. Командарма Каменєва, 8, корп. 6
тел./факс: 254-51-51

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 3862 від 18.08.2010

ДЛЯ ПОДАТК

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ ПОДАТОК