

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ СТРАТЕГІЧНИХ
ДОСЛІДЖЕНЬ**

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

аналітична доповідь

КИЇВ - 2013



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

Автор:

Коваль О.П. – к.е.н.

Електронна версія: www.niss.gov.ua

Пенсійний вік: іноземний досвід та вітчизняні реалії. аналіт. доп.
/О.П. Коваль. – К.: НІСД, 2013. - 37 с.

Окреслено основні функції та запропоновано первинну класифікацію видів пенсійного віку. Проаналізовано підходи до визначення пенсійного віку у країнах ЄС. Виділено основні сучасні тенденції державної політики країн ЄС в частині 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

ВСТУП

Протягом усього пострадянського періоду пенсійна система України зазнавала безперервного вдосконалення, залишаючись при цьому дещо модернізованою системою радянського зразку. Нині у пенсійному дискурсі домінує тема фінансового стану цієї системи. Зависока частка пенсійних видатків у ВВП змушує спеціалістів шукати шляхів виходу з ситуації, що склалася.

Оскільки інші параметри пенсійної системи досягли граничного значення та вичерпали свій регулюючий потенціал, увага експертної спільноти прикута до можливостей зміни пенсійного віку.

За часів СРСР пенсійний вік був одним з найнижчих в світі та дорівнював 60 років для чоловіків та 55 років для жінок. Такий відносно низький рівень трактувався як один з головних здобутків соціалізму, а отже не підлягав перегляду.

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

Згодом ситуація дещо змінилась. Верховна Рада України восени 2011 р. прийняла закон, який запровадив поступове підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років¹. Прийняття закону тимчасово знизило напругу суспільної дискусії. Проте довгостроковий демографічний прогноз не залишає жодного сумніву щодо того, що протягом найближчих років тема підняття пенсійного віку знову вплине на порядку денному.

Слід зазначити, що Україна не є самотньою в прагненні відрегулювати пенсійні негаразди у такий порівняно простий спосіб. З аналогічною проблемою постаріння населення стикаються, за поодинокими винятками, усі 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 слідування європейським тенденціям, незважаючи на особливості вітчизняної пенсійної системи та демографічної ситуації. Разом з тим національна специфіка породжує нюанси, характерні для нашої країни².

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

¹ Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 08.07.2011 №3668-VI // Голос України, 2011, 09, 13.09.2011 N 169

² Наприклад, існують принципові розбіжності в 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 по догляду). Тобто монетарні підходи до вирішення проблеми сусідять з немонетарними формами підтримки літніх осіб. протягом пенсійного життя. Отже проблема з пенсійного рівня зміщується в область загально-соціального устрою держави.

Україні пенсійний вік для жінок був менший за аналогічний показник для чоловіків на 5 років³. Нині у вітчизняній солідарній системі пенсійний вік фіксований та однаковий для чоловіків та жінок. Чи є такий підхід оптимальним для нашого суспільства? Яким повинен 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.

1. ПЕНСІЙНИЙ ВІК: ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Чинне законодавство не містить прямого визначення терміну «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, по досягненні якого він може претендувати на отримання пенсії.

Зазначимо три принципові особливості даного визначення.

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

2. *Добровільність наслідків*. Особа, яка досягла пенсійного віку, отримує лише право, а не обов'язок (за винятком окремих поодиноких випадків), виходу на пенсію.

3. *Невідворотність події*. В даному випадку йдеться лише про отримання певного виду пенсії (за віком, по старості тощо), спричиненого біологічним фактором.

1.1. Функції пенсійного віку

Попри удавану простоту смислового наповнення, пенсійний вік як системний параметр здійснює низку вкрай важливих, хоча й не завжди очевидних впливів практично на усі сторони суспільного буття, які умовно можна поділити на три групи: економічні, соціальні та адміністративні:

1. *Впливи на економічну сферу*.

1.1. *Макроекономічне регулювання*. За П. Артусом⁷, підвищення пенсійного віку веде до зростання доходів та споживання й одночасно зменшення рівня заощаджень, що може потягнути за собою підвищення реальної процентної ставки та негативно впливати на економічне зростання. Іншими словами, макроекономічна ефективність підвищення пенсійного віку визначається динамікою основних факторів – населення та капіталу.

1.2. *Регулювання ринку праці*. Пенсійний вік є одним з найбільш дієвих регуляторів ринку праці, оскільки прямо впливає на попит і пропозицію робочої сили, а отже, виступає як регулятор одного із факторів виробництва. Такий вплив здійснюється насамперед через законодавче встановлення загального пенсійного віку. Підвищення

³ Існує декілька версій щодо такого підходу. Наймовірнішою на думку автора слід вважати таку: від започаткування пенсійної системи різниця у віці для подружжя складала у середньому 5 років. Отже пенсійний вік був обраний таким чином, що вони виходили на пенсію одночасно.

⁴ Закон "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 9 липня 2003 р. № 1058-IV

⁵ Там само

⁶ Види чи способи такого закріплення буде розглянуто у параграфі 2.1. «Види пенсійного віку»

⁷ Gresiano P.-A. Op. cit. P. 109

показника призводить до збільшення пропозиції робочої сили, що може мати як стимулюючий, так і дестимулюючий (пригнічуючий) для економіки вплив залежно від особливостей національної демографічної та економічної ситуації.

Натомість зниження пенсійного віку матиме прямо протилежний ефект, тобто зменшуватиме пропозицію робочої сили⁸.

2. Впливи на соціальну сферу.

2.1. *Регулювання внутрішньої трудової міграції.* Через встановлення системи пільг (переважно в частині 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 контексті, виходячи при цьому з пріоритетів державного розвитку.

2.2. *Вплив на демографічну ситуацію.* Підвищення пенсійного віку для жінок за певних соціально-економічних умов може тягнути за собою «понаднормативне» погіршення демографічної ситуації. Наразі в Україні жінки, що 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.

2.3. *Послаблення/посилення тиску на інші складові 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, звертатись 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.)

3. Впливи на адміністративну сферу.

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

3.2. *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 доходу такими категоріями внаслідок звільнення тягне за собою збільшення випадків звернення до соціальних служб.

Окремо слід вказати ще на два впливи, які не увійшли до вищенаведеного переліку. До групи впливів на економічну сферу можна віднести *регулювання обсягів тіньової економіки*. До групи впливів на соціальну сферу – *вплив на трудову мотивацію населення*. Існування цих впливів як таких не ставиться під сумнів переважною більшістю експертів. Розбіжності виникають у трактуванні їх характеру, механізмів дії та шляхів регулювання.

Наприклад, певна частина експертів вважає, що необґрунтоване підвищення пенсійного віку вкупі з великою кількістю необґрунтованих пільг спонукає економічно активне населення до самостійного забезпечення власного майбутнього. Це, своєю

⁸.У сучасних реаліях наслідки зниження пенсійного віку можна аналізувати хіба що у суто теоретичному аспекті. Але не слід забувати, що, по-перше, історії пенсійних систем відомі подібні випадки (наприклад, Болівія – 2010, див. http://www.ng.ru/economics/2010-11-18/4_bolivia.html, Франція – 2012, див. <http://ua.comments.ua/print/?175810>). По-друге, на сучасному етапі постійно лунають обіцянки певних політичних сил відмінити пенсійну реформу 2011 р. (принаймні, в частині пенсійного віку для жінок) Див., наприклад, <http://bin.ua/top/136881-pensionnyu-reformu-predlozhili-otmenit.html>. Тому ми теоретично не виключаємо такої можливості, хоча й усвідомлюємо, що ймовірність такого кроку фактично дорівнює нулю

чергою, супроводжується зростанням частки нелегальної економіки, а отже, недонадходженням податків до державного бюджету України. Інші експерти ставлять цей причинно-наслідковий зв'язок під сумнів.

Аналогічно щодо *впливу на трудову мотивацію населення* існує думка, що працівники, зневірені у справедливості пенсійної системи, в тому числі й 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 є в плані трудової мотивації населення стимулюючим фактором.

Наразі остаточне розв'язання питань оцінки цих двох впливів ще чекає на своїх дослідників.

Майже всі вищенаведені впливи щільно пов'язані між собою, отже віднесення кожної з них до певної групи має доволі умовний характер. Наприклад, регулювання ринку праці з аналогічним успіхом можна віднести й до групи впливів на соціальну сферу, а зміну тиску на інші складові пенсійної системи – до впливів на адміністративну сферу. Отже, формулювання чітких критеріальних ознак класифікації впливів пенсійного віку ще чекає на своїх дослідників.

Ми ж для цілей цієї доповіді лише обмежимося первинною типологією. Зрозуміло, що повний перелік впливів пенсійного віку на процеси у суспільстві не обмежується вищенаведеними. Проте вже зараз очевидно, що ці впливи характеризуються наступними особливостями:

- *масштаб*. вплив на демографічну ситуацію є значно більш потужним та вагомим для суспільства фактором, ніж, наприклад, вплив на службу зайнятості;
- *інтервал у часі*. Підвищення навантаження на службу зайнятості проявляється практично відразу (протягом 3-6 міс.), тоді як динаміка демографічних процесів є значно більш повільною;
- *зримість наслідків*. Підвищення 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 вищенаведене, проблема адекватності пенсійного віку суспільним процесам однозначно буде у центрі уваги урядів багатьох країн протягом декількох наступних десятиріч.

1.2. Види пенсійного віку

У найбільш узагальненому випадку пенсійний вік поділяється на два основні види – фіксований та нефіксований (див. рис. 1).

1.2.1. Фіксований пенсійний вік. Цей вид пенсійного віку складається з двох підвидів: безумовний фіксований пенсійний вік та пенсійний вік, по досягненні якого особа має право на пенсію, але виключно при наявності певної додаткової умови.

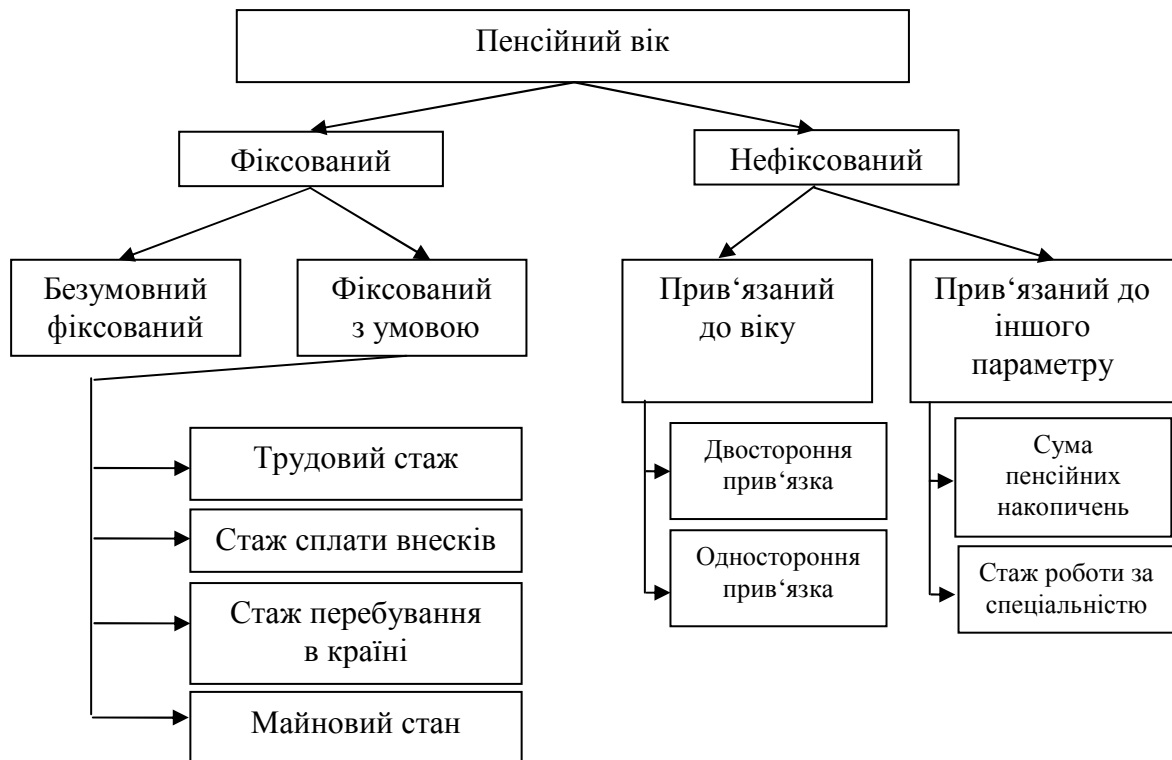


Рис. 1. Види пенсійного віку

1. *Безумовно фіксований пенсійний вік.* Пенсія призначається громадянину при його досягненні та не залежить від будь-яких інших умов. Наразі цей вид пенсійного віку зустрічається доволі рідко в деяких країнах Близького Сходу та Південно-Східної Азії. В деяких випадках, як, наприклад, в Україні, пенсія при безумовно фіксованому пенсійному віці має статус соціальної допомоги⁹, в Росії – базової соціальної пенсії. В інших країнах така пенсія найчастіше має статус демогранту¹⁰.

2. *Фіксований пенсійний вік з додатковою умовою.* При його досягненні громадянин набуває права на пенсію за наявності певної додаткової умови. В якості найбільш розповсюджених додаткових умов використовуються чотири, а саме: трудовий стаж, стаж сплати внесків до системи соціального страхування, термін перебування в країні та майновий стан людини.

Використання *трудового стажу* в якості додаткової умови при досягненні працівником законодавчо встановленого пенсійного віку використовується виключно в розподільчих (солідарних) системах країн, де в соціальному страхуванні не набув достатнього поширення страховий принцип. В якості прикладів можна навести деякі країни пострадянського простору (Вірменія, Киргизстан, Туркменістан).

До цієї ж категорії входять численні пільгові пенсії в усьому світі, в тому числі й в Україні (наприклад, пенсії за списками № 1 та № 2, пенсії трактористів-машиністів, доярів, робітниць текстильного виробництва та інших осіб, визначених ст. 13, 18 Закону України «Про пенсійне забезпечення»¹¹).

Використання *стажу сплати внесків до системи соціального страхування* є

⁹ Закон України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам» 18 травня 2004 року N 1727-IV

¹⁰ 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 / Р. Хольцман, Р. Хинц // Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия, 2005; Gora M. & E. Palmer, 2004, Shifting Perspectives in Pensions // IZA Discussion Paper, No. 1369, October

¹¹ Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 року N 1788-XII

значно поширенішою умовою. Вона також є характерною для розподільчих пенсійних систем, проте зустрічається в країнах, в яких застосовується, або, принаймні, задекларовано страховий принцип в соціальному забезпеченні, в т.ч. й в Україні. Переважна більшість вітчизняних пенсіонерів підпадають саме під цю категорію¹².

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 особистій 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»¹³).

Щодо інших країн, в якості прикладів можна навести Німеччину, Францію, США¹⁴. В деяких країнах обидві умови (трудовий стаж та стаж сплати внесків) існують паралельно. Так, для отримання мінімальної пенсії в Великобританії потрібно мати не менше 1 року фактичної сплати внесків та певної кількості років трудового стажу¹⁵.

Термін перебування в країні є хоча й не широко, але все ж таки достатньо поширеною 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 рік¹⁶.

Майновий стан людини є однією з найменш поширених умов. Вона зустрічається переважно в країнах, де запроваджено практику призначення пенсій «на підставі перевірки нужденності». Прикладами можуть слугувати Гонконг чи Австралія¹⁷. В цих країнах особа, яка досягла пенсійного віку, піддається «перевірці нужденності» (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 у поступовому відході від цієї практики.

Загалом слід зазначити, що в розподільчій системі кожної країни, як правило, існує декілька видів пенсійного віку, й Україна не є виключенням. Так, в Україні сусідять твердо фіксований пенсійний вік та пенсійний вік з додатковими умовами щодо трудового стажу та стажу сплати внесків до системи соціального страхування.

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

1. Нефіксований пенсійний вік у прив'язці до фіксованого пенсійного віку. На відміну від фіксованого, цей підвид, як правило, зустрічається в накопичувальних пенсійних системах. Прив'язка нефіксованого пенсійного віку до фіксованого може бути двосторонньою чи односторонньою.

Найкращим прикладом *двосторонньої прив'язки* є недержавна пенсія з системи III рівня в Україні. Згідно ч. 2 ст. 61 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»¹⁸ «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».

Іншими словами, учасник недержавного пенсійного фонду має право самостійно

¹² Закон "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 9 липня 2003 р. № 1058-IV

¹³ Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 року N 1788-XII

¹⁴ Пенсійне забезпечення: міжнародний досвід. Проект USAID, лютий 2011 [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://pension.kiev.ua/files/pensprovision_international_experience_feb2011_ua.pdf

¹⁵ Там само

¹⁶ Там само

¹⁷ Эстель Джеймс. Многоуровневые пенсионные системы: сходства и различия [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.actuaries.ru/lib/detail.php?ID=2068>

¹⁸ Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. №1057-IV

визначити дату початку отримання пенсії з III рівня, перебуваючи у віці в інтервалі між 50-ма та 70-ма роками.

Щодо односторонньої прив'язки, вона теоретично може бути як мінімальною, так й максимальною. Міркування щодо сутності односторонньої мінімальної прив'язки детально викладено у розділі 6. Випадки односторонньої максимальної прив'язки автору невідомі, а її доцільність викликає великі сумніви.

2. *Нефіксований пенсійний вік, прив'язаний до будь-якого параметру, відмінного від фіксованого пенсійного віку.* В якості параметрів найчастіше використовуються два: сума пенсійних накопичень та стаж роботи.

Як впливає з вербальної конструкції, *сума пенсійних накопичень* є підставою для отримання пенсії виключно в накопичувальних пенсійних системах. Так, в деяких країнах Південно-Східної Азії та Новій Зеландії особа, яка має певний законодавчо визначений рівень накопичень, може придбати ануїтет 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 у 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 та 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 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 та стріперних відділень) - за умови, якщо вони були зайняті на цих роботах не менше 20 років.¹⁹

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

Отже за результатами викладеного доходимо певних узагальнень:

1. Наразі в Україні існує розмаїття видів пенсійного віку, які мирно сусідять між собою. Складається навіть ситуація, що людина може вибрати між декількома 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 піонерами у запровадженні пенсійного забезпечення. Різні види пенсійного віку з'являлись поступово в міру зростання широти охоплення різних категорій населення пенсійною системою.

3. Необхідність існування різних видів пенсійного віку обумовлена:

- гуманістичною природою системи соціального захисту взагалі та пенсійної системи зокрема;
- існуванням різних типів пенсійних систем (розподільчі / накопичувальні)
- необхідністю врахування особливостей праці на окремих посадах та професіях.

2. ПЕНСІЙНИЙ ВІК: ФАКТИ І ЦИФРИ

Аналіз практики формування пенсійних систем у світі дозволяє дійти висновку, що за часів їхнього становлення насамперед до уваги бралися не соціальні критерії, а

¹⁹ Ст. 14 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 року N 1788-XII

фінансові можливості держави. Тому від початку пенсійне забезпечення у старості починалось з надзвичайно високих вікових рубежів: 70 років в Німеччині та Великобританії, 65 років у США та Франції. Це жодним чином не відповідало демографічним реаліям тих часів – не більше половини чоловіків доживало до 65 років, а до 70 – ще менше²⁰.

Проте згодом під впливом історико-культурних, демографічних та економічних особливостей в різних країнах встановлювались різні пенсійні схеми, визначався офіційний та фактичний пенсійний вік. Станом на 2005-2006 рр. в пенсійний вік для жінок переважно складав 55 років (35 країн) та 60 років. (47 країн). Найменший пенсійний вік становив 50 років (Кірібаті, 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 (Кірібаті та Нігерія), найбільший – у Ізраїлі (70 років.)²¹.

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

Таблиця 1

Поточний та перспективний пенсійний вік у країнах ЄС-27

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 У 2000 р.
Австрія	65/60	65/60	65/65	1,36
Бельгія	65/65	65/65		н/д
Болгарія	63/60	63/60		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	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

²⁰ Малеева Т. Повышение пенсионного возраста: pro et contra / Т. Малеева, О. Синявская // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://pensionreform.ru/3303>

²¹ 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. – Додаток 7

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

Джерело: див.²²

* - пенсійний вік змінюється синхронно з середньою тривалістю життя

() – такий, що передбачається, але поки що не прописаний в законі

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

*** Швеція: гарантована пенсія доступна з 65 р.

Дані таблиці дозволяють зробити такі узагальнення:

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

2. Для жінок мінімальний пенсійний вік складає 58 років 8 міс. у Словаччині. Максимальний пенсійний вік на рівні 65 років встановлено у 10 країнах. Ще в 9 країнах пенсійний вік складає 60 років.

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

4. В перспективі до 2020 р. 17 країн наразі не планують підвищувати пенсійний вік (з них у трьох (Ірландія, Нідерланди та Словенія) питання на законодавчому рівні не вирішено). Решта країн планують підняти пенсійний вік для однієї або обох статей, проте при цьому планують перевищити максимальний на сьогодні показник до 65 років 9 міс. для обох статей (аналогічні законопроекти обговорюються у Ірландії та Нідерландах – до 66 років для обох статей). Тобто в цілому до 2020 р. перевищення межі у 65 років в країнах ЄС не планується.

Разом з тим різниця у пенсійному віці для чоловіків та жінок збережеться лише у трьох країнах (Чеська республіка, Литва та Румунія).

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

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

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

²² Малеева Т. Повышение пенсионного возраста: pro et contra / Т. Малеева, О. Синявская // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://pensionreform.ru/3303>

Демографічні показники в країнах ЄС

Країна	Чоловіки				Жінки			
	Тривалість життя від народження	Пенсійний вік	Тривалість пенсійної фази	Очікувана тривалість життя у віці 60 років	Тривалість життя від народження	Пенсійний вік	Тривалість пенсійної фази	Очікувана тривалість життя у віці 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	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

Джерело: розраховано автором за даними ²³, ²⁴ та ²⁵.

* - без урахування Франції та Швеції

²³ Малеева Т. Повышение пенсионного возраста: pro et contra / Т. Малеева, О. Синявская // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://pensionreform.ru/3303>

²⁴ 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. – Додаток 10

²⁵ Стратегічна доповідь щодо пенсійної реформи в Україні. Європейський цент політики та досліджень в галузі соціального забезпечення // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/141003/sd.doc>

Спробуємо встановити залежність пенсійного віку від двох демографічних параметрів: тривалість життя при народженні та очікувана тривалість життя у віці 60 років.

Тривалість життя при народженні. Насамперед звернемо увагу на вражаючий розкид тривалості перебування на пенсії (за деякими дослідниками – «пенсійної фази життєвого циклу») у чоловіків: від 2,4 року у Литві до 16,5 року на Мальті (майже в 7 разів). У жінок такий розкид значно менший: від 14,5 року в Латвії до 24,2 року в Італії.

Середня тривалість життя серед чоловіків у країнах Балтії є однією з найменших у ЄС (64,9-67,2 року.). Логічно припустити, що й пенсійний вік у цих країнах повинен бути найменшим. Частково це дійсно так. Пенсійний вік у цих країнах складає 62-63 роки. Проте тривалість пенсійної фази складає 2,4-4,2 року., що значно менше за середню (10,2 року.). Такий самий пенсійний вік (62 роки) спостерігається у Словаччині, Угорщині та Чеській республіці, проте пенсійна фаза у цих країнах близька до середньої (8,6 7,4 та 11,8 року відповідно).

Рекордсменом є Мальта, в якій пенсійний вік для чоловіків є найменшим та складає 61 рік, тоді як пенсійна фаза є найбільшою серед країн ЄС (16,5 року).

До країн з найменшою тривалістю пенсійної фази для жінок входять Латвія (14,5 року), Данія (15,6 року) та Угорщина (15,8 року). Проте пенсійний вік для жінок у цих країнах не найнижчий (62, 65 та 62 років відповідно), а більш тяжіє до середнього (62,2 року). Натомість пенсійна фаза у 8 країнах з 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 найбільших (19,4 року) при тому, що пенсійний вік дорівнює лише 59 років.

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

Очікувана тривалість життя у віці 60 років. Деякі фахівці вважають цей показник більш інформативним. Підставою для цього слугують рівень дитячої смертності та смертність у економічно активному віці, зокрема серед чоловіків (для України останній аспект є надзвичайно актуальним).

Для чоловіків серед країн, що мають порівняно невеликий пенсійний вік 62-63 роки (Болгарія, Естонія, Латвія, Литва, Словаччина, Угорщина, Чеська республіка) очікувана тривалість життя у віці 60 років також є порівняно невеликою (16-18 років). Тобто можна умовно припустити наявність зв'язку між показниками, якщо не брати до уваги такі винятки як Польща (пенсійний вік 65 років при очікуваній тривалості життя 17 років) та Словенія (63 р. та 19 р. відповідно). Натомість країни з пенсійним віком 65 р. мають очікувану тривалість життя у віці 60 р. на рівні 20 р. -21 р.

Для жінок в цілому тенденція така сама, як і для чоловіків, хоча й тут не обходиться без винятків. Так в Данії при максимальному пенсійному віці у 65 років показник складає 23 роки, тобто менше середнього (23,5 року). Натомість низка країн з низьким пенсійним віком (Бельгія, Італія та Франція) мають максимальну очікувану тривалість життя у віці 60 років (25, 26 та 27 років відповідно), що значно перевищує середній показник. Таким чином, твердження про наявність твердого зв'язку між показниками не є коректним.

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

Спробуємо оцінити вплив коефіцієнту 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 році не збирається. Тут можна заперечити, що в Іспанії й так впроваджений найвищий пенсійний вік для обох статей серед інших країн ЄС (65/65). Проте в Болгарії та Греції

коефіцієнт народжуваності у 2000 р. не набагато перевищував іспанський (1,26), між тим плани щодо підвищення пенсійного віку (принаймні вирівнювання для чоловіків та жінок) у 2020 р. відсутні. Аналогічна картина спостерігається й в Італії (за винятком державних службовців). Подібний захід для Словенії перебуває на стадії обговорення.

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. (65 років), тим не менш обговорюють перспективу його підвищення у 2020 р. до 66 років.

Тобто можна стверджувати, що однозначного впливу коефіцієнту народжуваності на перспективну політику щодо пенсійного віку у країнах ЄС не проглядається.

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

Таблиця 3

Пенсійний вік та частка населення, старшого 60 років,
в загальній чисельності населення деяких країн ЄС

Країна	Пенсійний вік	Частка населення, старшого 60 років, в 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 р./60	20,6
Німеччина	65/65	25,2
Польща	65/60	17,8
Румунія	63,7 р./58,7 р.	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 р.	21,4
Середня		21,8

Джерело: див. ²⁶

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

Пенсійний вік в Італії, Польщі та Франції однаковий (65/60), тоді як за часткою літнього населення ці країни суттєво різняться. У Франції вона близька до середньої (21,6 %), у Італії значно більша (25,6 %), а у Польщі - значно менша (17,8 %).

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

Отже, доходимо висновку, що на сьогодні ані тривалість життя, ні рівень

²⁶ Малеева Т. Повышение пенсионного возраста: pro et contra / Т. Малеева, О. Синявская // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://pensionreform.ru/3303>

народжуваності, ані вікова структура населення в країнах ЄС не пояснюють наявності розбіжностей у границях пенсійного віку. Вочевидь в цих країнах показник великою мірою формується стихійно, а його величина залежить від певних національних особливостей не демографічного характеру (економічних, політичних, культурних тощо).

Попри це, на нашу думку, підхід до визначення такого вкрай важливого показника повинен бути науково обґрунтованим та враховувати якомога більше факторів, 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 з двох шляхів (або їх комбінацією):

- погіршення кваліфікаційних умов для дострокового виходу на пенсію завдяки збільшенню необхідного трудового стажу і (або) мінімально припустимого віку виходу на пенсію (Австрія, Бельгія, Данія, Франція, Греція, Угорщина, Італія). Наприклад, в Нідерландах запроваджено зміни, якими скасовано податкові пільги для професійних схем дострокового виходу на пенсію²⁷;
- запровадження системи «бонус-малус». Австрія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Італія, Португалія і Чехія збільшили (або встановили) штраф (малус) за достроковий вихід на пенсію, а в деяких країнах також було встановлено 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 коефіцієнту накопичень)²⁸;

Середня ставка штрафу в країнах ОЕСР становить 4,4 % за кожний рік дострокового виходу на пенсію. Найбільший малус серед європейських країн – у Фінляндії (у системі із заздалегідь визначеними пенсійними виплатами – 7 %). Проте найбільше коригування може здійснюватися у Чехії (близько 9 %; для тих, хто виходить на пенсію у найменшому можливому віці) та в Іспанії (7,5 %; для осіб із меншою кількістю років сплати внесків). У деяких випадках – у Бельгії, Франції, Німеччині, Греції та Люксембургу – передбачено зменшення розміру пенсії за умови наявності певної кількості років, за які сплачувалися внески.²⁹

Ставка бонусу до пенсійних виплат, що пропонується у країнах ОЕСР за кожний рік відстрочки виходу на пенсію, становить у середньому 4,8 % на рік. 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). Діють різні правила щодо того, чи можуть люди поєднувати роботу та отримання пенсії після досягнення передбаченого законом пенсійного віку, отже фінансові стимули для продовження трудової діяльності є поєднанням цих двох сукупностей правил.³⁰

Вітчизняне пенсійне законодавство також встановлює бонус у разі відстрочення часу призначення пенсії. Так, особі, яка набула право на пенсію за віком, але після досягнення пенсійного віку виявила бажання працювати і одержувати пенсію з більш

²⁷ Стратегічна доповідь щодо пенсійної реформи в Україні. Європейський цент політики та досліджень в галузі соціального забезпечення // [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

<http://mlsp.kmu.gov.ua/document/141003/sd.doc>

²⁸ Там само

²⁹ Там само

³⁰ Там само.

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 у разі відстрочення виходу на пенсію на строк до 60 місяців;
- на 9 % за кожний рік страхового стажу після досягнення пенсійного віку у разі відстрочення виходу на пенсію на понад 60 місяців.

При цьому підвищення розміру пенсії здійснюється з розрахунку за кожний повний місяць. Жінкам, які народилися у період до 31 грудня 1961 року, після виходу на пенсію встановлюється підвищення пенсії в розмірі 2,5 відсотка за кожні шість місяців більш пізнього виходу на пенсію, починаючи з 55 років до досягнення ними 60-річного віку³¹.

Як видно, бонус для заохочення продовження трудового життя у вітчизняному пенсійному законодавстві і цілому відповідає сталій європейській практиці.

Проте, оскільки вітчизняне законодавство визначає пенсійний вік імперативно, воно не містить прямих малусів. Натомість встановлено обмеження у разі продовження праці особою, яка отримує одночасно пенсію (що нараховується у відповідності до спеціальної категорії осіб³²) та заробітну плату. Протягом цього періоду пенсія виплачується у розмірі, обчисленому на загальних підставах³³.

На наш погляд, вказане обмеження можна трактувати як своєрідний малус: воно мотивує спеціаліста закінчити трудову діяльність з тим, щоб отримувати повну пенсію відповідно до спеціального законодавства. В іншому випадку він матиме «поразку в пенсійних правах». Такий підхід не є вітчизняним винаходом, а застосовується у низці європейських країн. Головна мета його існування полягає в економії видатків пенсійного фонду.

В цілому слід зазначити, що наразі світова (принаймні, європейська) експертна думка схиляється до необхідності відходу від імперативного визначення пенсійного віку. На думку спеціалістів, в майбутніх пенсійних системах пенсійний вік повинен мати автоматичну прив'язку до очікуваної тривалості життя³⁴. Такий самий підхід рекомендується до застосування й в Україні.

Наразі світовий досвід в цьому аспекті є доволі обмеженим та носить переважно теоретичний характер. Такий зв'язок планується запровадити в деяких розвинутих країнах (Німеччина, Фінляндія, Португалія)³⁵. На нашу думку, цей підхід в цілому є правильним та справедливим, проте його практична реалізація потребує надзвичайно ретельної проробки механізмів та прорахування ймовірних наслідків.

Підхід спирається на теорію, згідно якої сьогодні тривалість життя збільшується,

³¹ Стаття 29 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»

³² 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 судову острій і статус суддів», Постанови Верховної Ради України від 13 жовтня 1995 року «Про затвердження Положення про помічника-консультанта народного депутата України».

³³ Див. наприклад, ч. 28 ст. 24 закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність»: "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.

³⁴ Стратегічна доповідь щодо пенсійної реформи в Україні. Європейський цент політики та досліджень в галузі соціального забезпечення // [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

<http://mlsp.kmu.gov.ua/document/141003/sd.doc>

³⁵ Пенсионные системы после кризиса. Обзор центра макроэкономических исследований Сбербанка России. Май 2011. [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: http://www.sbrf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf

й такий стан справ збережеться у майбутньому. Проте сама по собі ця теза є доволі дискусійною з огляду на цілу низку факторів (екологічні тенденції, стан та перспективи медичного забезпечення тощо). У випадку, якщо тенденція збільшення тривалості життя зміниться на зворотну, згідно з запропонованим алгоритмом пенсійний вік доведеться зменшувати. Наслідки цього кроку розрахувати з прийнятним ступенем вірогідності є неможливим.

4. ВИЗНАЧЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ВІКУ В РОЗПОДІЛЬЧІЙ СИСТЕМІ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

Пенсійний вік, будучи одним з визначальних параметрів, прямо впливає на два показники солідарної пенсійної системи: статки пенсіонерів та тривалість перебування на пенсії.

1. *Статки пенсіонерів.* На якісному рівні цей показник можна описати наступним чином. Сукупність пенсійних внесків працівників розподіляється серед сукупності пенсіонерів. Підвищення пенсійного віку призводить до збільшення частки працівників та, відповідно, зменшення частки пенсіонерів. Іншими словами, (за умови незмінності ставки пенсійних внесків та дотримання актуарного балансу пенсійного фонду) підвищення пенсійного віку веде до підвищення рівня пенсій.

2. *Тривалість перебування на пенсії.* На якісному рівні підвищення пенсійного віку при визначеній середній тривалості життя веде до подовження трудової біографії працівника з одночасним скороченням строку перебування на пенсії.

Отже, маємо дилему. Що краще: коротка, але заможна «пенсійна біографія», чи навпаки - довга та бідна³⁶? Зрозуміло, відповідь на запитання залежить від конкретних кількісних показників та лежить в царині індивідуальних переваг конкретної людини.

Іншими словами, на кількісному рівні визначення пенсійного віку в солідарній системі потребує вирішення задачі оптимізації.

Найбільш повно солідарна пенсійна система може бути описана за допомогою трьох коефіцієнтів³⁷, а саме:

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

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

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

де: $k_{пенс}$ - кількість пенсіонерів;

$k_{платн}$ - кількість платників страхових внесків;

p_1 - середня величина об'єкту справляння страхових внесків (середня заробітна плата);

p_2 - середня пенсія;

n - страховий внесок (збір на обов'язкове державне пенсійне

³⁶ Залежно від постановки задачі дослідження може також йти про вплив пенсійного віку на фінансовий стан пенсійного фонду. Але в нашому випадку усі подальші міркування будуть виходити з умови дотримання актуарного балансу пенсійного фонду.

³⁷ Ройк В. Пенсионная реформа: нужна концепция социального контракта поколений россиян для XXI века / В. Ройк // ЭКО, -2012. -№2.- с. 58-71

страхування).

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

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

Позначимо:

$$K_{\text{сн}} = K_{\text{платн}} / K_{\text{пенс}} \quad (3)$$

$$K_{\text{зам}} = p_2 / p_1$$

де: $K_{\text{сн}}$ – коефіцієнт системного навантаження

$K_{\text{зам}}$ – коефіцієнт заміщення

Тоді (3) можна представити в наступному вигляді:

$$K_{\text{сн}} = K_{\text{зам}} / n \quad (4)$$

Кількість платників пенсійних внесків та кількість пенсіонерів визначаються пенсійним віком, який може обраховуватись наступним чином:

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

де: i – пенсійний вік;

TJ – середня тривалість життя;

TP – тривалість пенсійної фази.

Зрозуміло, що саме пенсійний вік визначає значення $K_{\text{сн}}$, який, в свою чергу прямо впливає на значення $K_{\text{зам}}$.

Вирішення вищезгаданої задачі оптимізації потребує наступних прогнозних даних: середня пенсія, середня заробітна плата, кількість платників пенсійних внесків, кількість пенсіонерів, середня тривалість життя.

Для визначення прогнозного середнього розміру пенсії скористаємося розрахунками прогнозованої середньої заробітної плати на період до 2050 року³⁸, що виконані у Національному інституті стратегічних досліджень³⁹ (табл. 4)

Таблиця 4

Прогнозні значення середньої заробітної плати до 2050 року

Показник	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Номинальна ЗП, грн.*	4843,10	11090,3	24904,4	52745,4	108866,6	211088,2	401889,5	749849,1

* - оптимістичний сценарій, доля оплати праці у випуску $a = 0,22 = const$

Для визначення кількості платників пенсійних внесків та пенсіонерів скористаємося комплексним демографічним прогнозом України до 2050 р.⁴⁰ (табл. 5).

Таблиця 5

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

³⁸ 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. –К. : НІСД, 2012 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/833/>

³⁹ Внаслідок концептуальної невизначеності з датою запровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи, тут та в подальшому усі розрахунки наводяться без урахування її впливу.

⁴⁰ Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (колектив авторів)/ за ред. чл. -кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е.М. Лібанової. –К.: Український центр соціальних реформ, 2006. - 138 с.

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 ту ж саму перспективу у часі⁴¹ (табл. 6).

Таблиця 6

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

Для визначення кількості платників пенсійних внесків скористаємося наступним виразом:

$$PL_j^i = GR_j^{20,i-1} * 0,55$$

(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 у віці від 20 до $(i-1)$ років у j -ому році (працездатне населення);

0,55 – поправочний коефіцієнт.

Поправочний коефіцієнт визначався наступним чином. За даними Держстату⁴² станом на 01.01.2011 року чисельність працездатного населення у віці від 20 років становила 26881,67 тис. осіб, тоді як кількість ефективних платників страхових внесків становила 14783,84 тис. осіб, що дорівнює 55 %. Припускається, що таке співвідношення зберігатиметься й у майбутньому.

Для визначення кількості пенсіонерів скористаємося наступним виразом:

$$OTR_j^i = GR_j^{i+} * k$$

(7)

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

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

k – поправочний коефіцієнт.

⁴¹ Там само, стор. 82

⁴² Розподіл постійного населення України за статтю та віком (станом на 01 січня 2011 р.) // Держстат України. –Київ 2011

Введення поправочного коефіцієнту k пояснюється переважно існуванням системи дострокових пенсій⁴³. Для його обрахування скористаємося дослідженнями аналітично-дорадчого центру Блакитної стрічки⁴⁴ (табл. 7)

Таблиця 7

Структура пенсіонерів

Кількість пенсіонерів	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Всього (тис. осіб)	12784	13032	13257	13315	13447	13609	13861	13952
за віком (тис. осіб)	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

Кількісні показники пенсійної системи на інтервалі до 2050 року наведено у таблиці 8. 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.

Таблиця 8

Деякі кількісні характеристики пенсійної системи за різних варіантів пенсійного віку

Показники	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Пенсійний вік 60 років								
кількість працівників (тис. осіб)	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. осіб)	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. осіб)	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. осіб)	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. осіб)	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. осіб)	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

Як видно з таблиці, внаслідок зміни коефіцієнту системного навантаження

⁴³ Дослідження виходить з припущення, що такий стан справ збережеться й в майбутньому. Якщо внаслідок будь-яких обставин інститут дострокових пенсій буде змінено або взагалі ліквідовано, це скажеться лише на значенні коефіцієнту, не змінюючи при цьому методології дослідження.

⁴⁴ 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. – Додаток 12

підвищення пенсійного віку тягне за собою збільшення коефіцієнту заміщення для кожного фіксованого періоду.

Для обчислення середньої тривалості перебування на пенсії у розрахунку на 10 років трудового стажу трансформуємо (5) наступним чином:

$$TP_j^i = \frac{TJ_j - i}{i - 20} * 10$$

(8)

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

TJ_j - середня тривалість життя у j -ому році;

i - пенсійний вік.

Результати розрахунку наведено у табл. 9

Таблиця 9

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, цілком логічно у фіксованому періоді показник зменшується пропорційно збільшенню пенсійного віку.

Динаміку показників $k_{\text{зам}}$ та $k_{\text{дож}}$ за умови незмінного пенсійного віку (60 років для чоловіків та жінок) наведено на рис. 2

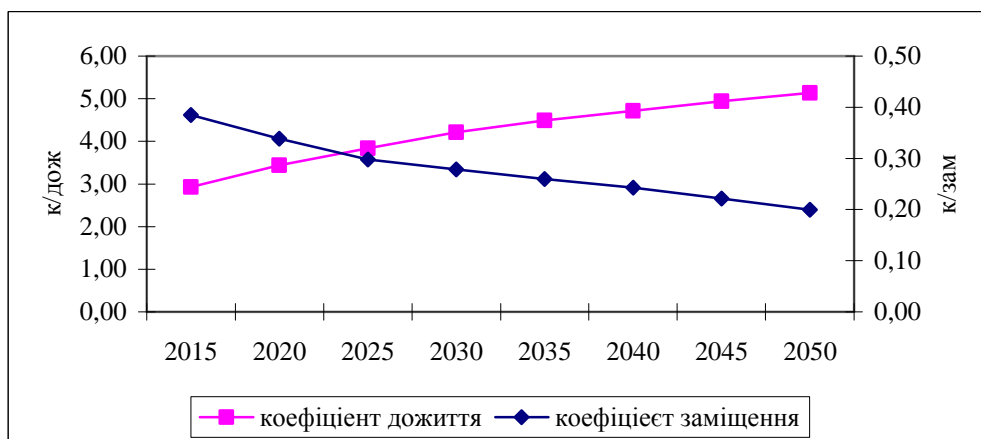


Рис. 2. Динаміка коефіцієнтів заміщення та дожиття у перспективі до 2050 року за збереження пенсійного віку на нинішньому рівні.

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

Обраховані показники дозволяють нам оцінити динаміку $k_{\text{зам}}$ та $k_{\text{дож}}$ для різних значень пенсійного віку. Для цього оберемо графічний метод як більш точний та наочний. Відповідні графіки мають будуватись для кожного фіксованого періоду. В якості прикладу показники для 2035 року наведено на рис. 3. Решту графіків наведено у додатку (рис. А-Є).

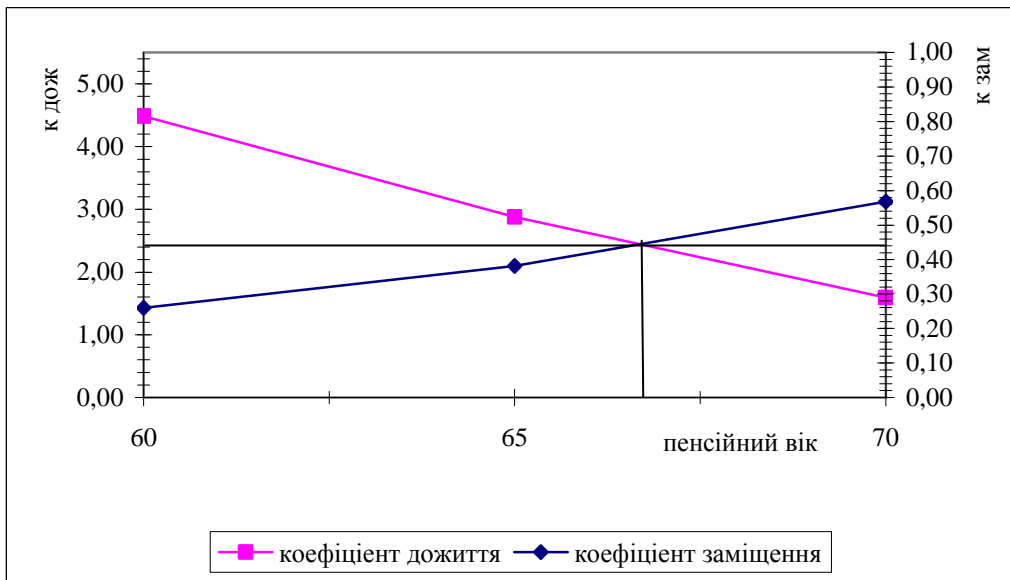


Рис. 3. Динаміка коефіцієнту дожиття та коефіцієнту заміщення у 2035 році залежно від пенсійного віку.

Як видно з рисунку, значення пенсійного віку, яке забезпечує оптимальне співвідношення $K_{\text{дож}}$ та $K_{\text{зам}}$ у 2035 році, дорівнює приблизно 66,7 року (оптимальний пенсійний вік). Динаміку оптимальних показників солідарної пенсійної системи до 2050 року для фіксованих періодів наведено у табл. 10.

Таблиця 10

Динаміка оптимальних показників солідарної пенсійної системи до 2050 року

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	X	0,46	2,52

Як видно з таблиці, внаслідок демографічних процесів підтримання $K_{\text{дож}}$ та $K_{\text{зам}}$ на нинішньому рівні на інтервалі до 2050 року потребує постійного підвищення пенсійного віку з 61,6 року у 2015 році до 68,7 року у 2050 році (рис. 4).

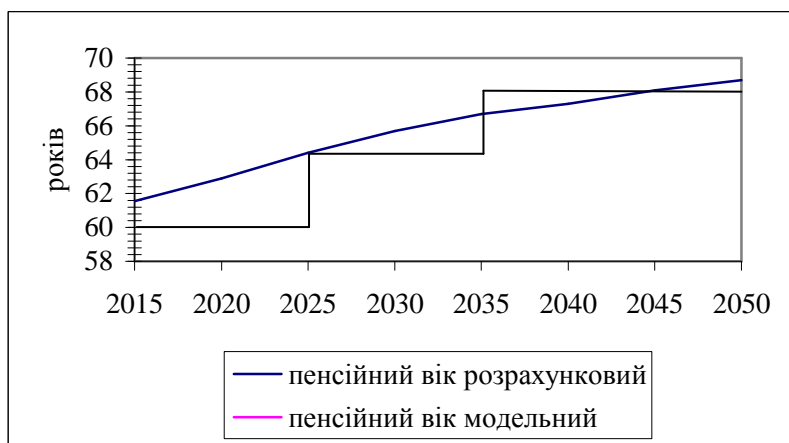


Рис. 4. Динаміка пенсійного віку у солідарній системі для збереження її нинішніх характеристик.

Таке підвищення забезпечить збереження $k_{зам}$ приблизно на рівні 46 %, що в цілому відповідає вимогам МОП. Коефіцієнт дожиття $k_{дож}$ при цьому дорівнюватиме приблизно 2 роки 6 міс. на кожні 10 років трудового стажу. Також при вказаному пенсійному віці буде забезпечено рівновагу бюджету ПФУ.

Як видно з рисунку, 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. Враховуючи, що процедура підвищення пенсійного року для жінок внаслідок реформи 2011 року скінчиться у 2016 році, однією з можливих модельних апроксимацій (але, звісно, не єдиною) може бути наступна: у 2025 році пенсійний вік збільшується до 64 років, а у 2035 – до 68 років для обох статей.

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

5. ВПЛИВ ІНСТИТУТУ ДОСТРОКОВИХ ПЕНСІЙ НА ПЕНСІЙНИЙ ВІК

Цей аспект викликає окремий інтерес для нашого дослідження. Узагальнена структура пенсіонерів у 2010 році виглядає наступним чином (табл. 11).

Таблиця 11

Узагальнена структура пенсіонерів у 2010 році

Пенсіонери (тис. осіб)	Кількість	%
Всього	13721	100,00
з них: за віком	10569	77,03
по інвалідності	1499	10,92
з втрати годувальника	850	6,19
соціальна пенсія	152	1,11
вислуга років	630	4,74

Джерело: дані Держстату⁴⁵

⁴⁵ Соціальний захист населення України: стат. збірник/Державний комітет статистики України. - К., 2010. - 128с

Як видно з таблиці, пенсії по інвалідності, з втрати годувальника та соціальні складають близько 18 % у структурі пенсіонерів. Решта припадає на пенсії за віком та за вислугу років. Отже, судячи з коефіцієнту k (див. табл. 7) можемо припустити, що в 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, з втрати годувальника та соціальні).

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

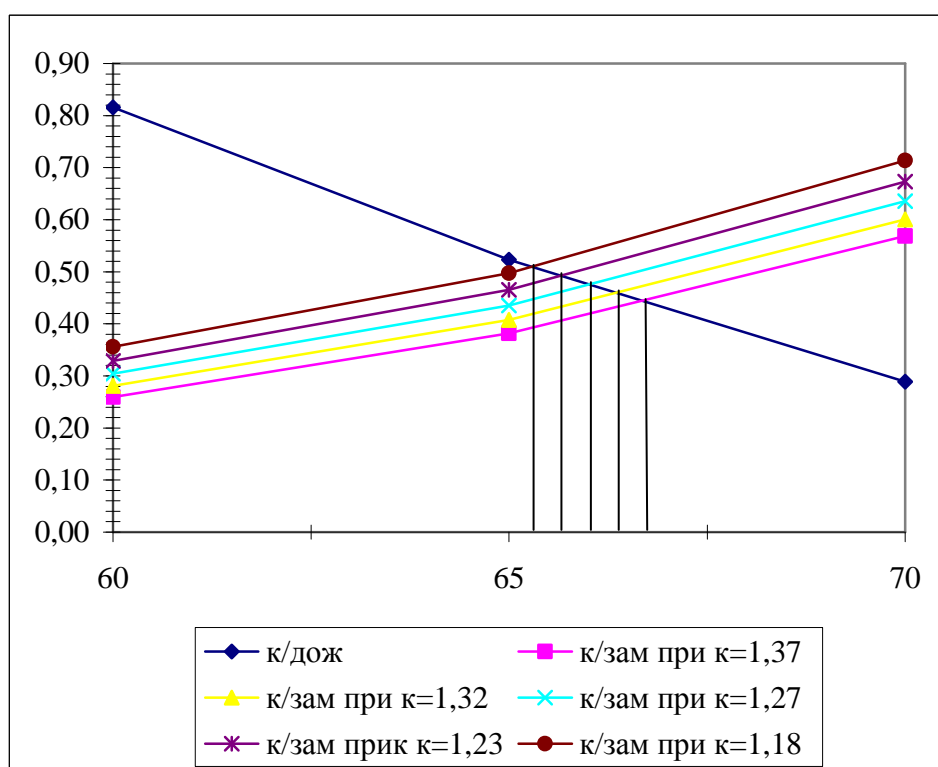


Рис. 5. Динаміка зміни оптимального пенсійного віку для солідарної системи при зміні кількості дострокових пенсій у 2035 р.

Оптимальні показники солідарної пенсійної системи у 2035 році при зміні кількості дострокових пенсій наведено в табл. 12.

Таблиця 12

Динаміка оптимальних показників солідарної пенсійної системи у 2035 році

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, зниження кількості дострокових пенсій наполовину ($k=1,27$)

веде до зниження оптимального пенсійного віку у 2035 році на 8 місяців (з 66 р. 8 міс. до 66 р.). Повна ліквідація інституту дострокових пенсій знижує у тому ж році показник на 1 р. 8 міс. (з 66 р. 8 міс. до 65 р. 4 міс.).

Цілком прогнозовано інші показники мають аналогічну тенденцію до покращення. Так $k_{\text{зам}}$ при повній ліквідації інституту дострокових пенсій збільшується на 6 % (з 45 % до 51 %), а $k_{\text{дож}}$ на 4 міс. (з 2 р. 6 міс. до 2 р. 10 міс.).

Складність проблеми дострокових пенсій полягає в наступному. До категорії дострокових пенсіонерів потрапляють, серед інших, працівники з дійсно шкідливими умовами праці, що негативно впливають на стан здоров'я та тривалість життя (вугільна, металургійна, хімічна промисловість тощо). Зрозуміло, що така професійна шкода потребує адекватного відшкодування. Разом з тим, в деяких секторах умови праці останнім часом суттєво змінились, проте те, що стосується пенсійного забезпечення, залишилось незмінним.

Разом з тим, до цієї ж категорії попадають представники деяких секторів, які в силу певних соціально-політичних причин є недофінансованими, проте водночас соціально важливими, отже зайнятість в них стимулюється пенсійними пільгами (наприклад працівники освіти, охорони здоров'я, деякі категорії працівників соціального забезпечення тощо). Для цих категорій пенсійне забезпечення відіграє, по суті, роль відстроченого платежу. Дострокова пенсія розцінюється як своєрідна компенсація за недоотриману протягом трудової діяльності заробітну плату.

Отже, в контексті ліквідації дострокових пенсій до обох категорій пільговиків повинні застосовуватись різні підходи. Одним з варіантів вирішення проблеми першої категорії (шкідливе або небезпечне виробництво) може бути переатестація, а за її результатами розробка державної програми убезпечення робочих місць. Така програма повинна бути спрямована на стимулювання (або примушування) роботодавців щодо створення безпечних умов праці шляхом застосування новітніх технологій, вдосконалення робочих місць тощо.

Для другої категорії (недофінансовані галузі) підхід має бути кардинально іншим. Пенсійна пільга повинна бути монетизована, тобто працівники замість дострокового виходу на пенсію повинні отримувати належну заробітну плату. Держава повинна ініціювати перехід на «новий соціальний контракт», який має компенсувати пенсійну пільгу⁴⁶.

Такий підхід, окрім іншого, дозволить вдосконалити ринок праці у цих галузях, підвищивши його привабливість серед молодшого покоління. Перехід на «новий соціальний контракт» може базуватись 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 прибавку до заробітної плати;
- *обов'язковість для «нових» працівників.* Молодь, що отримує перше робоче місце, укладає з державою «новий соціальний контракт».

Доцільно буде також врахувати, що адміністративні спроби позбутися дострокових пенсій відбувались ще з 70-х років минулого століття⁴⁷. Проте усі вони незмінно закінчувались розширенням переліку професій, що дають право на дострокову пенсію.

6. ПЕНСІЙНИЙ ВІК У НАКОПИЧУВАЛЬНІЙ СИСТЕМІ

Проблема визначення пенсійного віку у накопичувальній системі (II рівня) є

⁴⁶ Малеева Т. Пенсионная система в России: инерция выживания или стратегия развития? / Т.М. Малеева, К.В. Юдаева / SPERO. - Осень-зима 2011 г. –с. 7-26.

⁴⁷ Стенограмма панельной дискуссии «Пенсионная реформа», прошедшей на Гайдаровском форуме 19 января 2012 года <http://strategy2020.rian.ru/stenograms/20120130/366255773.html>

похідною від загальної проблеми необхідності її (системи) запровадження, дискусії щодо чого точаться з 2004 року. Тому нагальною задачею слід вважати насамперед пошук остаточної відповіді на питання: чи потрібна система II рівня взагалі? І лише за позитивної відповіді доцільно повернутись до проблематики пенсійного віку у системі II рівня.

Зрушення експертної думки протягом останніх років від ентузіазму до скептицизму у відношенні до системи II рівня пов'язане переважно з наслідками впливу на світові пенсійні системи фінансової кризи 2008 року. Цей вплив піддано прискіпливому вивченню як спеціалістами Світового банку⁴⁸, так й зацікавленими спеціалістами окремих країн⁴⁹. За результатами зазначених досліджень можна узагальнити наступні висновки:

В розподільчих системах (I рівня) (яка функціонує в тому числі й в Україні) криза більш чітко висвітлила вже існуючі проблеми. Прямий вплив кризи виявився через зниження обсягів пенсійних внесків з причин згорання виробництва, скорочення зайнятості та зниження рівня заробітних плат. Одночасно спостерігалось збільшення пенсійних виплат внаслідок того, що населення вишукує можливості раннього виходу на пенсію або отримання інвалідності. Таким чином, значні втрати в частині доходів укупі зі зростанням видаткової частини завдали значного негативного впливу фінансовому стану систем I рівня.

На думку експертів Світового банку, для транзитивних економік вплив криз на пенсійну систему залежатиме від того, наскільки успішно уряди можуть впоратись з нестачею коштів. При цьому основні проблеми виникають у країн, які мають загальний фінансовий дефіцит та спираються на зовнішні позики, доступ до яких ускладнюється внаслідок погіршення фінансової ситуації на глобальних ринках⁵⁰.

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

До *параметричних заходів* можна віднести збільшення ставки пенсійних відрахувань, просте підвищення пенсійного віку, збільшення стажу відрахувань до пенсійної системи та зміну алгоритму розрахунку 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 первісного 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 ознаки тощо). Тобто завжди має місце невдоволення більш чи менш численних верств населення;
- *адміністративно-політичний аспект*. Параметричні заходи здебільшого передбачають внесення змін до національного законодавства. У вітчизняних реаліях ця процедура може бути розтягнута у часі та не позбавлена, окрім іншого, політичного забарвлення. Натомість нейтралізація негативного впливу фінансової кризи на пенсійну систему інколи (залежно від її особливостей) вимагає

⁴⁸ Пенсионные системы в период кризиса: Региональный доклад по странам Европы и Центральной Азии. Документ Всемирного банка. 12 ноября 2009 г. [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: <http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1256842123621/6525333-1260213816371/PensionCrisisPolicyNotefinalru.pdf>

⁴⁹ Пенсионные системы после кризиса. Обзор центра макроэкономических исследований Сбербанка России. Май 2011. [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: http://www.sbrf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf

⁵⁰ Финансовый кризис и пенсионная система в развивающихся странах. [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: <http://dialogs.org.ua/ru/cross/page21953.html>

оперативної реакції.

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

- встановлення більш щільного зв'язку між, з одного боку, потрібним строком відрахувань та пенсійним віком та, з іншого, очікуваною тривалістю життя та співвідношенням платників внесків та пенсіонерів. Такий зв'язок вже запроваджено в деяких розвинутих країнах (наприклад, в Німеччині), або планується запровадити в майбутньому (Фінляндія, Португалія)⁵¹;
- обмеження можливості дострокового виходу на пенсію шляхом скасування пільг та привілеїв, а також стимулювання подовження періоду трудової активності.

Окрема увага експертів з пенсійного забезпечення прикута до різноманітних механізмів моніторингу бюджетів пенсійних фондів на предмет потенційної можливості виникнення дефіциту. У випадку, коли така ймовірність перевищує встановлений рівень, пропонується або автоматично вводити в дію обмеження на зростання пенсій, або підвищувати пенсійні внески⁵². Іншими словами, робляться спроби оперативного гнучкого реагування на зміну фінансового стану пенсійних фондів. Проте наразі такі спроби знаходяться переважно на стадії експертних пропозицій.

На відміну від параметричних, структурні заходи є більш всеохоплюючими та соціально справедливими за своєю сутністю, хоча їх реалізація розтягнута у часі, тоді як вплив кризи на пенсійну систему потребує більш швидкого реагування. В будь-якому випадку й параметричні, й структурні заходи вимагають політичних рішень, які можуть бути вельми непопулярними.

Як видно з вищенаведеного, відносно прості в реалізації та, одночасно, дієві оперативні заходи протидії негативному впливу фінансових криз на пенсійні системи I рівня як в Україні, так і в світі наразі відсутні.

В періоди фінансових криз уряд стикається з проблемою додаткового фінансування системи I рівня. Ситуація ускладнюється тим, що в такі моменти доступ до зовнішнього фінансування зазвичай ускладнюється. Врешті-решт вплив кризи залежатиме від того, наскільки успішно уряд впорається з нестачею коштів.

Уряди прагнуть скоротити навантаження на роботодавців та зменшити податки, намагаючись відновити виробництво та скоротити безробіття. Натомість система I рівня вимагає протилежних кроків, які компенсували б зниження доходів пенсійного фонду внаслідок падіння економіки. Отже уряди потрапляють певні «ножиці».

Найбільш прийнятним кроком для розв'язання цієї суперечності видається створення буферного фонду, або «фонду вирівнювання»⁵³. В міжкризовий період такий фонд може виконувати будь-яку соціально-економічну функцію. Але при настанні активної фази кризи, коли потреба системи I рівня в грошовому ресурсі є найбільш гострою, кошти фонду вирівнювання мають спрямовуватись на покриття касового розриву.

⁵¹ Пенсионные системы после кризиса. Обзор центра макроэкономических исследований Сбербанка России. Май 2011. [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: http://www.sbrf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf

⁵² Там сам. У Швеції практикується автоматичне зниження 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 його усунення, пенсійні внески автоматично підвищуються на стільки, щоб покрити 50 % очікуваного дефіциту, а пенсія «заморожується» на найближчі три роки.

⁵³ Влияние глобального финансового кризиса на системы социального страхования и пенсионные системы [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: <http://www.actuaries.ru/magazine/detail.php?ID=4873>

Реакція країн Європи та Центральної Азії (за класифікацією Світового банку), які мали систему II рівня, на кризу 2008 року виявилась в тому, що частина з них (Естонія, Латвія, Литва, Румунія) скоротили розмір пенсійного внеску у II рівень, натомість підвищивши його у I рівень⁵⁴. Інші країни дозволили або планують дозволити учасникам II рівня повністю повернутись в I рівень (Угорщина, Словаччина).

На підставі цього експерти Світового банку, а за ними й інші зробили хибний висновок щодо того, що системи II рівня є більш вразливими перед фінансовими кризами, ніж системи I рівня. Цей висновок без належного осмислення був прихильно підтриманий й частиною вітчизняних спеціалістів. Саме це, на нашу думку, й стало причиною охолодження загальної експертної думки до необхідності запровадження в Україні системи II рівня.

Насправді ж ситуацію слід трактувати як протилежну. В силу власної парадигми система II рівня в принципі не може відчувати нестачі 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 та трактування з боку експертної спільноти. Фактично вони виявились нічим іншим, як переспрямуванням грошового потоку з II рівня до I-ого, тобто, свідомо чи ні кошти II рівня використовувались в якості вищезгаданого фонду вирівнювання.

Обмеження функціонування II рівня відбувалось не тому, що він має додаткові вади у порівнянні з I-м. Навпаки, згортання II рівня відбувалось тому, що ситуація на I рівні ставала критичною та вимагала негайного втручання⁵⁵. Отже системи II рівня слід кваліфікувати не як вразливу ланку пенсійної системи, а навпаки, як інструмент підтримки I рівня⁵⁶.

Використання доходів системи II рівня за умови її існування в якості фонду вирівнювання має щонайменше дві переваги:

1. Відпадає потреба у формуванні будь-якого іншого фонду. У міжкризовий період кошти системи II рівня використовуються за призначенням. Тобто відбувається їх накопичення, інвестування тощо, для чого, власне, система II рівня й запроваджувалась. Натомість протягом гострої фази кризи вони (кошти) можуть бути використані як додаткове джерело доходів системи I рівня для компенсації зменшення доходів та збільшення витрат системи I рівня. Відповідно до чинного законодавства таке переспрямування грошового потоку може й повинно бути оформлене як державне запозичення з використанням ОВДП.

Після того, як гостра фаза кризи минає, грошовий потік має бути переспрямований за своїм природним призначенням – до системи II рівня.

2. Використання коштів системи II рівня в якості фонду вирівнювання не потребує зміни законодавчо-нормативної бази, а отже може відбуватись більш оперативно. Для цього достатньо закласти відповідні норми в основні напрями

⁵⁴ Пенсионные системы после кризиса. Обзор центра макроэкономических исследований Сбербанка России. Май 2011. [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу:

http://www.sbrf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf

⁵⁵ Стенограма панельної дискусії «Пенсійна реформа», що відбулась на Гайдаровському форумі 19.01.2012 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: <http://strategy2020.rian.ru/stenograms/20120130/366255773.html>

⁵⁶ 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 розчарувались в накопичувальних системах, а для того, щоб вирішити поточні проблеми систем I рівня за рахунок майбутніх. Див. «Пенсионные системы после кризиса. Обзор центра макроэкономических исследований Сбербанка России. Май 2011.» [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: http://www.sbrf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf

інвестиційної політики Накопичувального фонду.

Цілком природно, що пропонований підхід не позбавлений деяких вад. В якості найбільш очевидних наведемо дві:

1. *Відсутність (нерозробленість) механізмів контролю за прийняттям відповідного управлінського рішення.* Як було зазначено вище, кошти системи II рівня повинні спрямовуватись в I рівень виключно в гострі періоди криз. Натомість завжди існує спокуса скористатись «вільними» грошима в інших, в тому числі й політичних цілях (наприклад, для підвищення пенсій у міжкризовий період, який передує виборам).

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 діятимуть⁵⁷. 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. Механізмів оперативного коригування цього документу чинне законодавство не містить.

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

2. *Інвестиційний аспект.* Більш стримана апологетика по відношенню до системи II рівня здебільшого пояснюється тим, що в накопичувальних системах основною проблемою стало падіння внаслідок кризи вартості пенсійних активів. Воно відбувається головним чином внаслідок «просідання» фондового ринку, тобто стрімкого зниження котирувань цінних паперів, в які розміщено пенсійні накопичення громадян, внаслідок чого виникає так звана «інвестиційна пастка»⁵⁸.

Наразі вбачається два механізми боротьби з цим явищем. По-перше, загально визнаним в світі можна вважати підхід, який передбачає існування в рамках системи II рівня «портфелів життєвого циклу»⁵⁹.

По-друге, інструментом запобігання «інвестиційній пастці» може бути запровадження гнучкого (нефіксованого) пенсійного віку. На практиці для учасника системи II рівня вартість його пенсійного рахунку у кожний конкретний період часу протягом періоду накопичення не має особливого значення. Важливим є лише обсяг пенсійних накопичень (в західній термінології – пенсійних прав) на момент досягнення ним пенсійного віку (права на вилучення коштів або купівлю анuitету).

Як було зазначено в підрозділі 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. автора*), а в разі відстрочення часу призначення пенсії за віком відповідно до закону у період після досягнення такого віку

⁵⁷ Стаття 89 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»

⁵⁸ Це відносно нове явище, при якому люди, які вийшли на пенсію після кризи, отримують пенсійні виплати менші, ніж «докризові» пенсіонери, хоча мають аналогічні, а інколи й більші показники участі в системі: стаж та розміри пенсійних відрахувань. Більш детально див. Коваль О. П. Проблеми становлення накопичувальної складової пенсійного забезпечення в Україні: аналіт. доп. / О. П. Коваль. – К.: НІСД, 2011. – 96 с.

⁵⁹ Там само

- з дня закінчення строку відстрочення дати призначення пенсії за віком у системі I рівня. Іншими словами, пенсійний вік у системі II рівня жорстко прив'язаний до пенсійного віку у системі I рівня.

Необхідність відновлення обсягів пенсійних прав, що тимчасово знизились протягом кризи, диктує доцільність скасування цього принципу. Людина, чий пенсійний вік припав на гостру фазу кризи, може не мати спонукальних мотивів відстрочення виходу на пенсію з системи I рівня. Натомість вона матиме потужний спонукальний мотив відстрочити цей крок з системи II рівня, оскільки має усі підстави сподіватись, що її пенсійні накопичення протягом 1-2 років зі згортанням кризи відновляться.

Отже нагальною необхідністю вбачається «відв'язка» пенсійного віку в системі II рівня від аналогічного показника в системі I рівня. Така відв'язка повинна забезпечувати працівникові можливість добровільного вибору моменту виходу на пенсію з системи II рівня пізніше, ніж з I рівня (одностороння мінімальна прив'язка до фіксованого п/в в термінології розділу 1.2).

За певних умов можна навіть розглядати можливість компенсування державою такого відстрочення виходу учасника на пенсію з системи II рівня.

Зазначимо, що різниця в пенсійному віці для різних складових пенсійної системи не є новацією не тільки для світових, але й для вітчизняної пенсійної системи. Так в системі добровільного недержавного пенсійного забезпечення (система III рівня) гнучкий пенсійний вік існував від початку її запровадження. Як вже було зазначено у підрозділі 1.2.2, згідно ч. 2 ст. 61 профільного закону⁶⁰ «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, що пенсійні кризи загострили термінальну проблему не тільки для пенсійної системи, а й для інших інституційних інвесторів. Зокрема нещодавно було прийнято рішення⁶¹ щодо можливості подовження терміну діяльності строкових інститутів спільного інвестування за рішенням відповідного органу⁶².

Наостаннє зазначимо, що суперечки щодо доцільності накопичувальних систем відійшли в минуле⁶³. В світовій експертній спільноті існує згода щодо оптимальності змішаних систем. Дискусії точаться лише навколо їх потенційного дизайну, який має забезпечити диверсифікацію ризиків та протистояти власній фінансовій нестабільності й волатильності ринків.

7. ВИСНОВКИ

Узагальнюючи вищенаведене, можна зробити такі висновки:

⁶⁰ Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. №1057-IV

⁶¹ Закон України «Про внесення змін до статті 4 Закону України "Про інститути спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди)" щодо захисту майнових інтересів учасників строкових ІСІ» від 24 травня 2012 року № 4854-VI

⁶² В контексті проблеми, що аналізується, строкові інститути спільного інвестування за своєю економічною суттю можна вважати аналогами системи II рівня. Інвестори вкладають кошти в фінансові активи на певний термін. По його закінченні кошти повертаються з інвестиційним прибутком. Вищенаведені зміни в Закон України «Про інститути спільного інвестування ...» викликані саме тим, що момент закриття великої кількості строкових фондів припадав саме на кризу або на найближчий посткризовий період. Наразі таким фондам фактично надано право подовжувати строк функціонування за рішенням інвесторів (аналог учасників системи II рівня) до моменту відновлення активів до прийнятого рівню.

⁶³ Влияние глобального финансового кризиса на системы социального страхования и пенсионные системы [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: <http://www.actuaries.ru/magazine/detail.php?ID=4873>

1. Виходячи з демографічних перспектив до 2050 р., збереження пенсійного віку на нинішньому рівні (60 років для чоловіків та жінок) призведе до сталого зниження коефіцієнту заміщення (за умови збереження нинішньої архітектури системи⁶⁴ та дотримання актуарного балансу ПФУ). Натомість штучне підтримання коефіцієнту заміщення на нинішньому рівні потребуватиме постійного збільшення дотацій з держбюджету.

2. Збереження параметрів системи (зокрема $K_{\text{дож}}$ та $K_{\text{зам}}$) на нинішньому рівні за тих самих умов потребує постійного збільшення пенсійного віку.

3. Однією з альтернатив, або, принаймні, засобом гальмування збільшення пенсійного віку вбачається ліквідація (чи звуження) системи дострокових пенсій. Цей процес повинен проходити по двох напрямках:

- зменшення шкідливості та забезпечення робочих місць у галузях з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці;
- укладання «нового соціального контракту» у недофінансованих галузях.

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

5. В будь-якому випадку довгострокова державна політика щодо пенсійного віку в солідарній системі повинна розроблятися вже зараз на підставі потужного поліваріантного прогнозу демографічної ситуації, економічного розвитку та архітектури пенсійної системи до 2050 р.

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

⁶⁴ Зокрема збереження інституту дострокових пенсій

8. ПРОПОЗИЦІЇ:

1. Продовжити роботу з підготовки запровадження системи II рівня в Україні, зокрема, визначити найближчу конкретну дату запровадження з урахуванням експертних думок⁶⁵.

2. Внести зміни до статті 89 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», які б передбачали можливість оперативного коригування основних напрямів інвестиційної політики, спричиненого виключно дією фінансових криз, в частині нормативів інвестування.

3. Внести зміни до ст. 54 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», виклавши її в такій редакції:

«Застрахована особа, яка відповідно до закону є учасником накопичувальної системи пенсійного страхування, має право на отримання довічної пенсії або одноразової виплати за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування, що обліковуються на її накопичувальному пенсійному рахунку в Накопичувальному фонді або на індивідуальному пенсійному рахунку у відповідному недержавному пенсійному фонді - суб'єкті другого рівня системи пенсійного забезпечення, не раніше досягнення пенсійного віку, передбаченого статтею 26 цього Закону, а в разі відстрочення часу призначення пенсії за віком відповідно до цього Закону у період після досягнення такого віку – не раніше закінчення строку відстрочення дати призначення пенсії за віком у солідарній системі»

ПІСЛЯМОВА

Наразі у світі триває процес пошуку нових ідей та шляхів вдосконалення існуючих пенсійних систем, в тому числі й підходів до визначення однієї з базових характеристик – пенсійного віку.

Наприкінці позаминулого століття в умовах індустріального суспільства пенсійний вік відіграв роль орієнтиру, що свідчив про втрату людиною працездатності та, як не цинічно це звучить, знаменував близьку кончину. За часів Бісмарка до пенсії майже ніхто не доживав⁶⁶. На рубежі XIX-XX століть було в цілому зрозумілим, в якому віці людина втрачає працездатність. Це відбувалось в середньому в 60-65 років, і цей вік став точкою відліку для більшості пенсійних систем.

Три характеристики – працездатність, пенсійний вік та тривалість життя - існували пліч-о-пліч та між ними простежувався стійкий взаємозв'язок. Натомість протягом минулого століття завдяки успіхам науки, насамперед медицини, та зміні економічних епох цей зв'язок став менш щільним.

Аналізуючи сучасні тенденції людського розвитку, дозволимо собі зробити припущення, що в довгостроковому періоді (до 2050 року) розкид працездатності внаслідок дії сукупності факторів (нові технології виробництва, успіхи медицини, поява нових сфер діяльності людини) лише зростатиме. В традиційних сферах діяльності втрата працездатності може залишитись приблизно на нинішньому рівні, тоді як у новітніх – значно відтермінуватись.

Отже орієнтація пенсійної системи на один будь-який пенсійний вік може стати не зовсім правомірною. Відповідно у перспективі він як базова характеристика

⁶⁵ Пенсійна реформа в Україні: рух до обов'язкової накопичувальної пенсійної системи [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: http://www.uaib.com.ua/files/articles/1635/61_4.ppt

⁶⁶ Стенограмма панельной дискуссии «Пенсионная реформа», прошедшей на Гайдаровском форуме 19 января 2012 года [Електронний ресурс]. - Режим доступу до ресурсу: <http://strategy2020.rian.ru/stenograms/20120130/366255773.html>

пенсійної системи може фактично втратити свою актуальність⁶⁷.

Майбутня пенсійна система має бути значно більш гнучкою, що дозволить їй адаптуватись до реалій життя (зокрема проблем постаріння населення), що постійно змінюватимуться. Можливо, відбудеться запровадження гнучкого пенсійного віку на добровільній основі, диференціація алгоритмів нарахування пенсії залежно від рівня доходів в працездатному віці чи пенсія взагалі надаватиметься на підставі перевірки нужденності тощо. Деякі експерти припускають навіть повну відмову від пенсійних систем, принаймні, у їх нинішньому вигляді⁶⁸.

Дуже важливою проблемою в контексті пенсійного забезпечення буде визначення функціональної структури старших вікових когорт населення. За рахунок чого зростатиме тривалість життя? За рахунок простого дожиття, коли людина відносно рано стає непрацездатною та тривалий час потребує соціального догляду та піклування, чи внаслідок подовження здатності займатись активною трудовою діяльністю? Сучасні дослідження переважно свідчать, на щастя, на користь другого варіанту. Тобто з великою долею ймовірності тривалість життя зростатиме за рахунок подовження активного періоду. Іншими словами, в пенсійному аспекті постаріння 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 в недалекому майбутньому. Дизайн майбутніх пенсійних систем, в тому числі й підхід до визначення пенсійного віку, найімовірніше, визначатиметься вищенаведеними міркуваннями.

Але допоки вітчизняна пенсійна система зберігає нинішню конфігурацію, пенсійний вік залишатиметься вкрай важливим показником. Починаючи з 2016 року питання пенсійного віку неодмінно постане знов. І готуватись до цього треба саме зараз. Життєва логіка підказує: якщо параметр системи (у нашому випадку – пенсійний вік) змінюється, скажемо, на 5 років, то відповідний нормативний акт має бути прийнятий та оприлюднений за 5 років до того, як відповідна норма набере сили, а краще – більше. Люди повинні мати можливість планувати власні трудові біографії заздалегідь та усвідомлено. Занадто гострий соціальний механізм та велика ціна помилки.

⁶⁷ Стенограма круглого стола «Кризис пенсионного обеспечения в России и в мире», РИА «Новости», 06/02/2012 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://strategy2020.rian.ru/stenograms/20120206/366258445.html>

⁶⁸ Там само

ЗМІСТ

ВСТУП	3
1. Пенсійний вік: загальна інформація	4
1.1. Функції пенсійного віку	4
1.2. Види пенсійного віку	6
1.2.1. Фіксований пенсійний вік	6
1.2.2. Нефіксований пенсійний вік	8
2. Пенсійний вік: цифри і факти	9
3. Державна політика по відношенню до пенсійного віку в розподільчій системі	14
4. Визначення пенсійного віку у розподільчій системі: методологічний підхід	16
5. Вплив інституту дострокових пенсій на пенсійний вік	22
6. Пенсійний вік у накопичувальній системі	24
7. Висновки	29
8. Пропозиції	30
ПІСЛЯМОВА	30
Зміст	32
Додатки	33

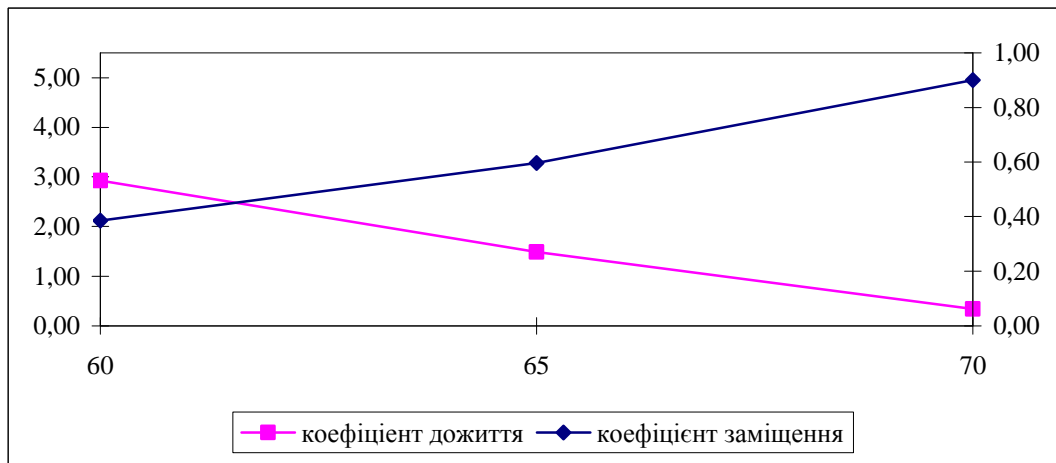


Рис. А. Динаміка коефіцієнту дожиття та коефіцієнту заміщення у 2015 році залежно від пенсійного віку.

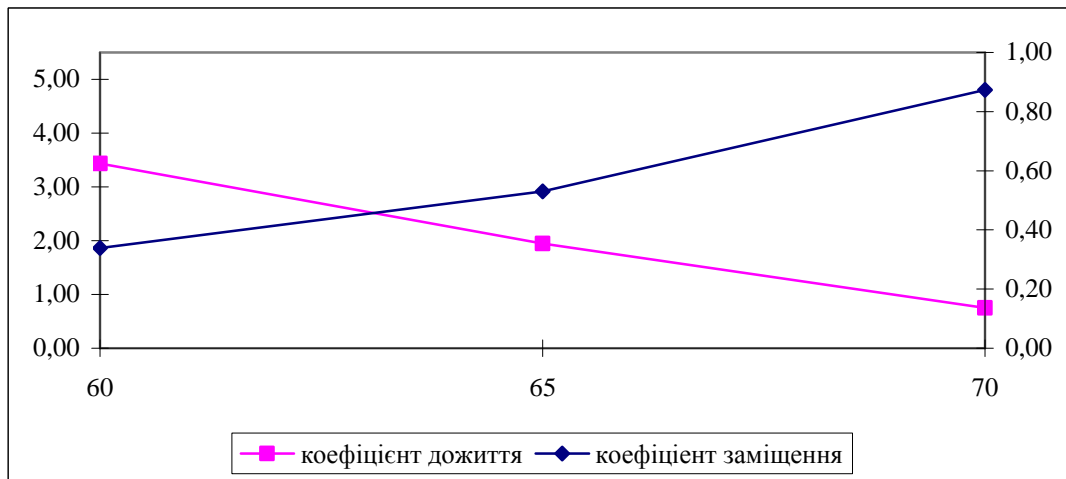


Рис. Б. Динаміка коефіцієнту дожиття та коефіцієнту заміщення у 2020 році залежно від пенсійного віку

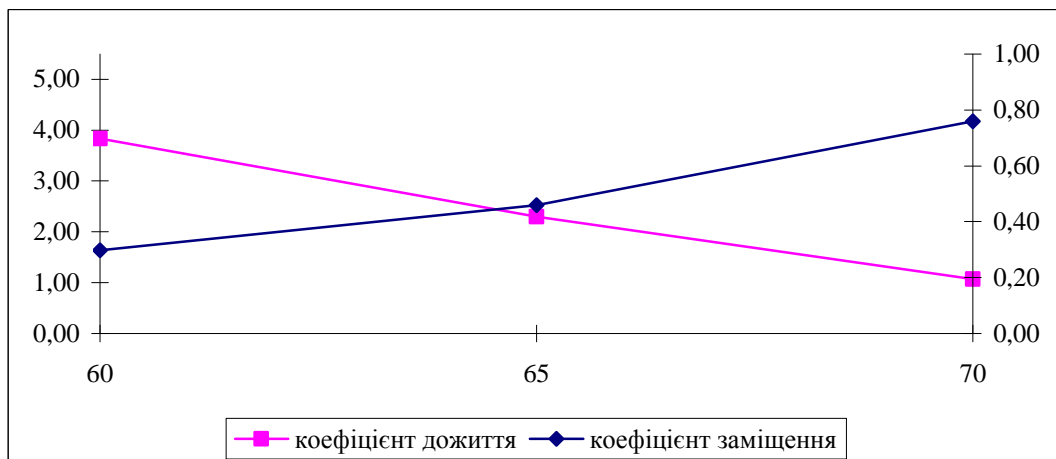


Рис. В. Динаміка коефіцієнту дожиття та коефіцієнту заміщення у 2025 році залежно від пенсійного віку

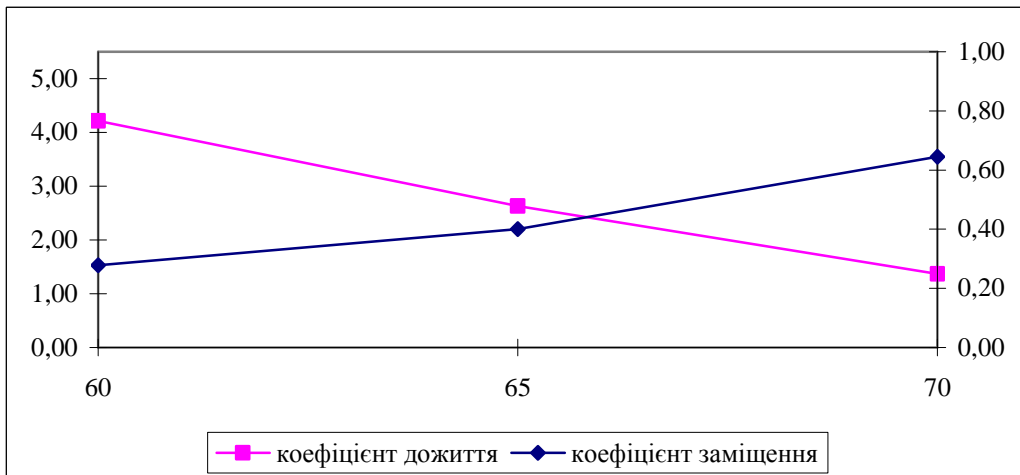


Рис. Г. Динаміка коефіцієнту дожиття та коефіцієнту заміщення у 2030 році залежно від пенсійного віку

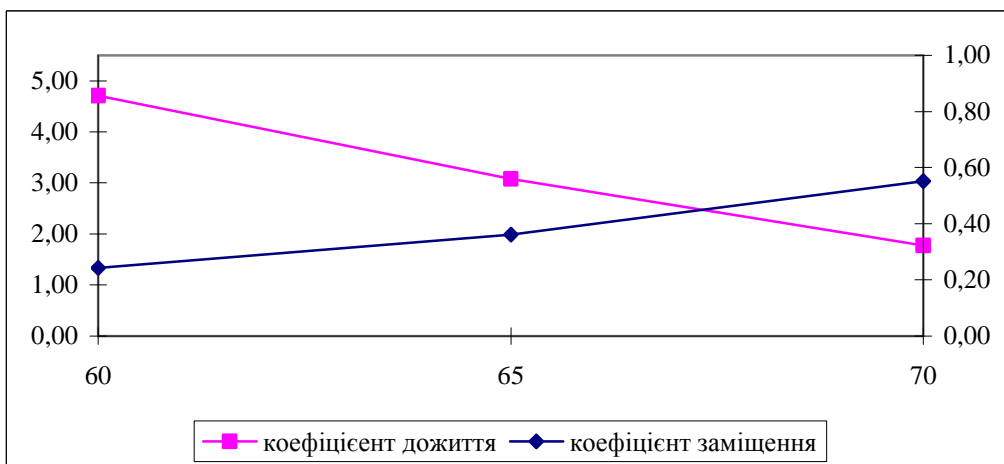


Рис. Д. Динаміка коефіцієнту дожиття та коефіцієнту заміщення у 2040 році залежно від пенсійного віку

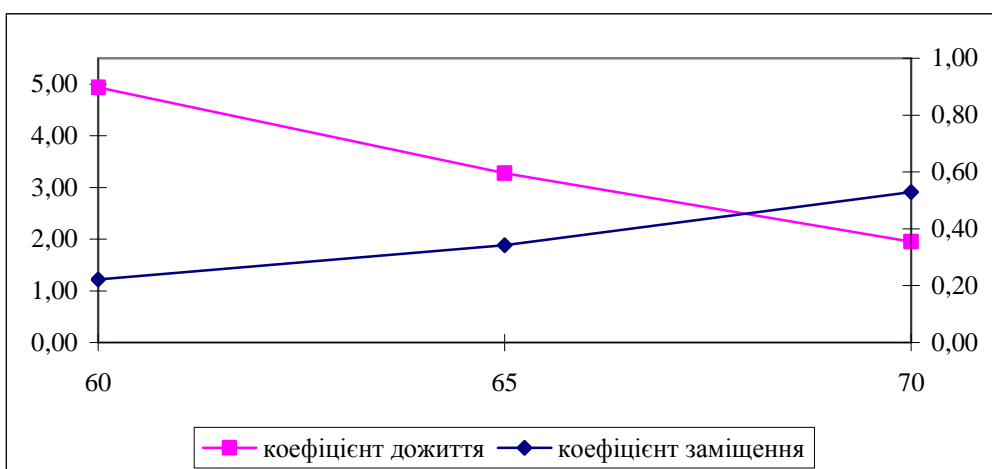


Рис. Е. Динаміка коефіцієнту дожиття та коефіцієнту заміщення у 2045 році залежно від пенсійного віку

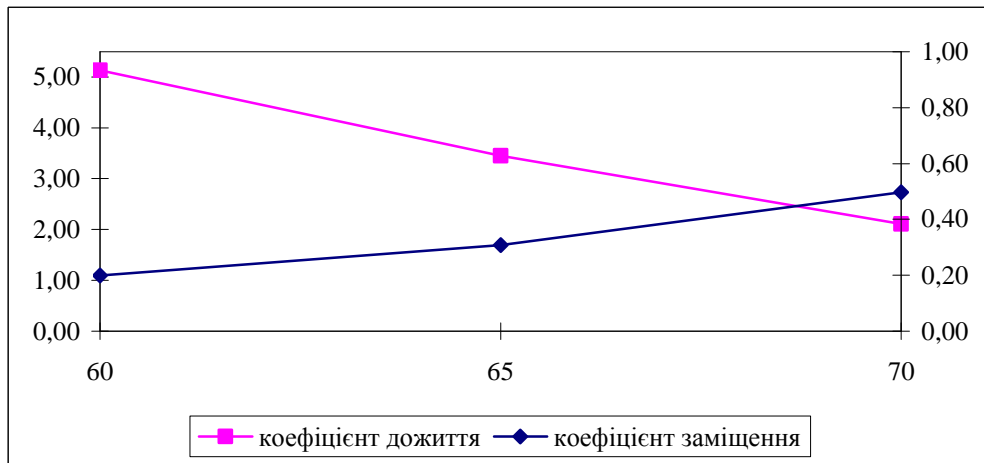


Рис. Є. Динаміка коефіцієнту дожиття та коефіцієнту заміщення у 2050 році залежно від пенсійного віку