

СУПЕРЕЧНОСТІ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ

А. Р. ШЕРЕМЕТ, студ.

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

Поняття «інклюзивний розвиток» має широке значення і реалізується в багатьох аспектах. Як наслідок, наразі відсутнє не тільки загальноприйняте визначення цієї категорії, я й навіть єдине уявлення про цей процес. Аналіз наукової літератури дає можливість зробити висновок про двоякість підходів до трактування досліджуваної категорії: з одного боку, інклюзивний розвиток розглядається як економічний розвиток, основною метою якого є скорочення бідності та нерівності, а з іншого – як процес всебічного залучення населення в процес зростання та забезпечення рівних можливостей всього населення для реалізації власного людського потенціалу.

Отримувати вигоди від зростання люди можуть не тільки як активні учасники економічних процесів, але і як пасивні – завдяки політиці перерозподілу. Така практика є поширеною у багатьох країнах, оскільки інклюзивний розвиток передбачає включення переважної більшості людей у процеси політичних, соціальних та економічних змін. Зворотною стороною політики перерозподілу є виключення з активної участі в економічних процесах більш вмотивованих і здібних груп населення. Іще одним недоліком такої політики є вилучення з бюджету країни величезних коштів, які могли б бути спрямованими на розвиток інфраструктури як найважливішого фактору інклюзивного зростання. На підтвердження тези про важливість інфраструктури можна навести результати досліджень, згідно з якими проблема нерівності (тобто низького ступеня інклюзивності) економічного зростання є найбільш гострою саме в країнах із слаборозвинутими інфраструктурними мережами. Існує тісний зв'язок між розвитком інфраструктури та інклюзивним зростанням: 1 млрд дол., вкладений в інфраструктуру, безпосередньо створює 15 тис. робочих місць і приблизно 30 тис. додаткових робочих місць в суміжних галузях. Найбільш динамічні країни сучасного світу інвестують в інфраструктуру щорічно від 4 до 10 % ВВП. Країни, які характеризуються низькими темпами економічного зростання, навпаки, виділяють величезну кількість ресурсів на перерозподільні заходи, які спрямовані на боротьбу не з причинами бідності та соціальної ексклюзії, а з їх наслідками.

У контексті ідей інклюзивного розвитку необхідно проаналізувати сучасну пенсійну систему України. Починаючи з 2004 року формально вона складається з трьох рівнів. Перший рівень – солідарна система, у рамках якої відрахування із заробітної плати у вигляді єдиного соціального внеску надходять до Пенсійного фонду України і перерозподіляються та виплачуються нинішнім пенсіонерам. Через старіння населення України солідарна система не може забезпечити достойний рівень пенсії. Навіть виплати пенсій на сучасному

рівні призводять до багатомільярдного дефіциту Пенсійного фонду України. Другий рівень – обов’язкова накопичувальна система, яка передбачає щомісячні обов’язкові відрахування із заробітної плати працівника до обраного сертифікованого недержавного пенсійного фонду та/або Накопичувального фонду. Кошти потраплятимуть на персональні рахунки громадян, інвестуватимуться і таким чином збільшуватимуть розмір пенсійних виплат. Але зараз цей рівень ще не працює. Третій рівень – система добровільного недержавного пенсійного забезпечення. Внески до недержавного пенсійного фонду можна робити як за себе, так і за своїх рідних або робітників. Внески здійснюються на добровільних засадах, нагромаджуються на індивідуальному рахунку, інвестуються. За десять років до настання офіційного пенсійного віку учасник фонду отримує недержавну пенсію, яка залежить не від стажу або державної пенсії, а виключно від внесків на його користь. Самостійне добровільне накопичення є основою пенсійного забезпечення у більшості розвинених країн, але в Україні популярності не набуло.

Таким чином, основу пенсійної системи України становить солідарна система, яка, з одного боку, не дозволяє пенсіонерам отримувати гідну пенсію, а з іншого – становить собою непомірний тягар для працюючого населення, а отже потребує реформування. Запроваджені наразі зміни передбачають збільшення вимог до страхового стажу, внаслідок чого лише половина українців пенсійного віку встигне напрацювати необхідний стаж. Так, до 2018 року достатньо було 15 років страхового стажу. У 2020-му році для отримання пенсії з 60-ти років потрібно буде мати щонайменше 27 років стажу. Для виходу на пенсію у 63 роки розмір стажу коливатиметься від 17 до 27 років, стаж від 15 років дозволить вийти на пенсію в 65 років. До 2028 року вимоги до страхового стажу зростуть до 35 років. Якщо людина по досягненню 65-ти років не матиме достатньо стажу, їй доведеться працювати і далі або звертатися в органи соціального захисту для призначення допомоги у прожитковому мінімуму для непрацездатних осіб. Альтернативний варіант – придбання страхового стажу, для чого необхідно буде укласти договір про добровільну участь у системі загальнообов’язкового пенсійного страхування з державними органами податкової служби. Запроваджена в нашій державі пенсійна реформа, на нашу думку, враховує досвід провідних країн світу і спрямована на активізацію участі населення в економічних процесах з метою отримання більшого доходу. Разом із тим, вона не враховує різницю у середній тривалості життя в Україні та розвинених країнах, які є взірцем при проведенні соціально-економічних перетворень. Так, за даними Всесвітнього банку, середня тривалість життя в США складає 78 років, у Німеччині – 80 років, у Франції – 82 роки, тоді як в Україні – лише 71 рік. Таким чином, кількість років, за які українці отримуватимуть пенсію, майже вдвічі менша за аналогічний показник у провідних країнах. При цьому середня тривалість життя чоловіків в Україні (67 років) лише на декілька років перевищує пенсійний вік. Відповідно, пенсійна система потребує подальшого реформування з урахуванням співвідношення пенсійного віку та тривалості життя.