

*Ю.С. Конопліна, канд. екон. наук, доц. кафедри фінансів  
ДВНЗ “Українська академія банківської справи Національного банку України”*

## **СИСТЕМА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЕКОНОМІКИ**

*У статті автор аналізує етапи розвитку соціальної сфери в розрізі характеру та джерел її фінансування. Розглядаються фінансово-економічні та соціальні проблеми функціонування пенсійної системи як вагомого елемента соціальної сфери сучасного суспільства. Автор формулює основні напрямки вдосконалення пенсійної системи України.*

*Ключові слова: страхування, соціальне страхування, пенсійне забезпечення, пенсійна реформа, соціальна сфера.*

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах економічного та соціального розвитку України, коли основна увага приділяється подальшій розбудові ринкових відносин та переходу на міжнародні стандарти функціонування економічних суб'єктів, особливо важливим є ефективне вирішення завдання мінімізації державного втручання в економіку без зниження рівня соціальної захищеності населення. Саме цим пояснюється актуальність та практична цінність дослідження проблем сучасного стану, напрямків та механізмів подальшої реформи системи пенсійного забезпечення в Україні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Необхідно зазначити, що теоретичні розробки у сфері недержавного пенсійного забезпечення здійснюють такі українські дослідники, як: В.В. Гордієнко, Б.О. Зайчук, М.В. Лазебна. Пенсійна реформа досліджується у працях багатьох зарубіжних учених та фахівців, зокрема: М. Вінера, Г. Мак-Таггарта, В. Роїка, В. Шахова, А. Соловійова. Основна увага приділяється таким аспектам функціонування системи пенсійного забезпечення, як кількість рівнів системи пенсійного забезпечення (три- або п'ятирівнева система пенсійного забезпечення); заходи щодо підвищення ролі недержавних пенсійних фондів як потужних інституціональних інвесторів; методологія нарахування зборів на загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення (відмова від використання фонду заробітної плати як бази для нарахування внесків до Пенсійного фонду України) [1–11].

**Цілі статті.** При підготовці даної публікації автором було сформульовано такі цілі: 1) аналіз етапів розвитку соціальної сфери в розрізі характеру та джерел її фінансування; 2) розгляд фінансово-економічних та соціальних проблем функціонування пенсійної системи як вагомого елемента соціальної сфери сучасного суспільства; 3) формулювання основних напрямів вдосконалення пенсійної системи України.

**Виклад основного матеріалу.** Соціальна сфера забезпечує розвиток людського капіталу, а інвестування в соціальну сферу за своєю сутністю є інвестуванням в людський капітал. Цим визначається зростаюча роль соціальної сфери в сучасному суспільстві та її пріоритетне значення при переході суспільства на наступну стадію розвитку (його трансформації в інформаційне суспільство).

З метою досягнення єдності трактування основних положень даної роботи необхідно уточнити визначення окремих понять. У наукових колах питання про склад і характерні ознаки об'єктів соціальної сфери, а також і саме визначення поняття “соціальна сфера” досі залишаються спірними. На наш погляд, економіка поділяється на три основні сфери: соціальну, невиробничу та виробничу. В науковій літературі соціальна та невиробнича сфери часто поєднуються в одне ціле і розглядаються в сукупності (тобто одну з цих сфер вважають складовою іншої сфери) або взагалі трактуються як поняття, які повністю ідентичні. На наш погляд, соціальна та невиробнича сфери таким же чином незалежні одна від іншої, як невиробнича сфера і виробнича, і такою ж мірою суттєво одна від іншої відрізняються.

Виробнича сфера економіки являє собою сукупність суб'єктів господарювання, результатом діяльності яких є виробництво матеріальних благ. Виробнича сфера підкоряється законам ринку, що забезпечують ефективність її функціонування. Для

виробничої сфери обов'язковою є платність реалізації результатів діяльності споживачам, у даній сфері переважають недержавні форми власності, основними джерелами фінансування для виробничої сфери є кошти суб'єктів господарювання.

Невиробнича сфера економіки являє собою сукупність суб'єктів господарювання, результатом діяльності яких є виробництво нематеріальних благ, тобто надання послуг. Невиробнича сфера також підкоряється законам ринку, що забезпечують ефективність її функціонування, платність реалізації результатів діяльності споживачам також є обов'язковою умовою її функціонування. У невиробничій сфері переважають недержавні форми власності, а джерелами фінансування її функціонування в основному є кошти суб'єктів господарювання.

Соціальна сфера – сукупність суб'єктів, що квазібезоплатно надають населенню країни послуги у сферах охорони здоров'я, освіти, соціального захисту, забезпечують виконання державних соціальних гарантій, знаходяться у власності держави і фінансуються за рахунок державних коштів. Надання послуг у соціальній сфері є квазібезоплатним, оскільки в момент надання послуги громадянину він за неї не сплачує, однак саме надання будь-якої послуги в соціальній сфері стає можливим за рахунок коштів платників податків, і в тому числі даного громадянина. Функціонування соціальної сфери не підкоряється законам ринку. Ефективність її функціонування досягається за рахунок раціонального державного управління соціальною сферою. Управління соціальною сферою здійснюється інструментами законотворення та оподаткування. Законотворення забезпечує введення нових та видозміну вже існуючих соціальних норм та гарантій, які виконуються за рахунок коштів, акумульованих за допомогою оподаткування.

Соціальною сферою було породжено функціонування такого специфічного інституту як інститут соціального страхування. Перші ознаки зародження соціальної сфери економіки зафіксовані в середні століття. Основним суб'єктом соціальної сфери середніх століть була церква як могутній соціальний інститут того часу, за рахунок коштів якого здійснювалася мінімальна соціальна допомога найбільш нужденним особам. Імпульсом для виникнення цієї початкової стадії формування соціальної сфери слугувала християнська мораль. Джерелами фінансування соціальної сфери того часу були кошти, що акумулювалися церквою як суспільним інститутом.

Урбанізація та індустріалізація, що високими темпами здійснювалися в період підсилення буржуазії як суспільного класу, слугували каталізатором формування соціальної сфери в сучасному розумінні, адже саме в цей час класові протиріччя були надто загострені. Саме до цього періоду належить поява об'єктів соціальної сфери, фінансування яких здійснювалося на основі благодійності великими промисловцями напряму без участі держави. З'являються перші вимоги надання мінімальних соціальних гарантій робочим, що включали в себе соціальне страхування та пенсійне забезпечення. Основними суб'єктами соціальної сфери на цьому етапі її розвитку були саме благодійники, однак імпульсом для виникнення цієї стадії формування слугувало дотримання комерційних інтересів великих промисловців, які в такий спосіб намагалися запобігти великим фінансовим втратам від страйків та позитивно вплинути на працездатність робітників і рівень продуктивності їх праці. Джерелами фінансування соціальної сфери на даному етапі її розвитку були кошти благодійників.

Однак з часом суспільство усвідомило необхідність вирішення комплексу соціально-економічних проблем саме на державному рівні, що обумовило перехід до заключної стадії формування соціальної сфери в її сучасному вигляді. Поява державних соціальних гарантій була покладена в основу такого поняття, як “соціальна держава”. На заключній стадії формування соціальної сфери основним суб'єктом її функціонування постає саме держава. Рушійними силами формування соціальної сфери на даній стадії виступили суспільні інтереси, а джерелами її фінансування постали податкові надходження та інші державні кошти.

На сучасному етапі розвитку основною фінансовою проблемою в соціальній сфері постає проблема підвищення ефективності функціонування пенсійної системи, яку можна

поділити на дві складові: проблема подолання руйнівного впливу на пенсійну систему такої демографічної тенденції, як старіння населення, та проблема усунення внутрішніх недоліків пенсійної системи, що знижують ефективність її функціонування.

Слід зазначити, що подальша розбудова накопичувального компонента пенсійної системи України дасть можливість усунути більшість притаманних солідарній системі внутрішніх недоліків та економічних небезпек, серед яких: 1) витіснення робочої сили у сферу тіньової економіки; 2) зниження заробітної плати; 3) достроковий вихід на пенсію; 4) нераціональне використання ресурсів державного бюджету.

Солідарна пенсійна система фінансується за рахунок податків, що у зв'язку із старінням населення підвищуються та здійснюють тиск на ринок праці, знижуючи зайнятість. Високий податок на зарплату, який майже не впливає на розмір пенсії, витісняє робочу силу у сферу тіньової економіки, де вона використовується менш продуктивно у зв'язку з обмеженням доступу суб'єктів тіньової економіки на ринок капіталу та продукції.

Офіційні роботодавці зовсім не зацікавлені у зростанні абсолютної величини внеску на пенсійне забезпечення, і внаслідок цього намагаються якомога довше стримувати зростання рівня зарплати, навіть у ситуаціях, коли продуктивність праці підвищується.

Як правило, в солідарній системі передбачається достроковий вихід на пенсію із незначною або зовсім без втрати у розмірі пенсії, що для політиків є дуже привабливим, адже дає змогу приховати безробіття та надати пільги окремим прошаркам населення, але зводить нанівець фінансову базу системи і скорочує присутність на ринку робочої сили досвідчених кадрів.

При солідарній системі пенсійного забезпечення виникає поступове перевищення витрат пенсійної системи над надходженнями, що призводить до дефіциту пенсійного фонду, який згодом трансформується в державний борг. Таким чином, кошти держбюджету, які могли б бути використані на підготовку нових висококваліфікованих фахівців зі спеціальностей, що користуються попитом на ринку робочої сили, шляхом інвестування в освіту, витрачаються на пенсії.

Солідарна система пенсійного забезпечення не виправдовує себе з загальноекономічної точки зору, призводить до зниження величини національних заощаджень, забезпечує занадто низьку норму прибутку за умов державного управління активами пенсійної системи, виключно негативно впливає на стан ринку праці та рівень заробітної плати. Не виключеною також є можливість дефіцитного фінансування витрат на виплати пенсій, ймовірним наслідком якого постає інфляція.

Крім неефективності солідарної пенсійної системи, з економічної точки зору, можна виділити також і представлені нижче проблеми її соціальної несправедливості.

Більш заможні групи населення виходять на ринок праці пізніше, ніж менш заможні. При цьому час навчання у вузі зараховується до пенсійного стажу. Представники професій, оплата праці яких прямо пропорційна вислугі років, отримують підвищену заробітну плату протягом останніх декількох років (3, 5 або 10). Заробітна плата за цей період і становить базу для визначення величини пенсії, тоді як більшу частину внесків було здійснено в період, протягом якого їх заробітна плата була значно нижчою.

Зазвичай внески до пенсійного фонду здійснюються шляхом оподаткування доходів лише у вигляді заробітної плати, до того ж, за незалежними від рівня зарплати, однаковими для всіх ставками.

Подальша розбудова накопичувальної складової пенсійної системи в Україні має призвести до прямих позитивних наслідків для функціонування вітчизняної пенсійної системи. По-перше, залежність величини пенсії від здійснених внесків, що її вимагає накопичувальна пенсійна система, має зменшити викривлення на ринку праці (витіснення робочої сили у сферу тіньової економіки), адже люди перестають розглядати внески в пенсійний фонд як додатковий податок. По-друге, заощаджені внески та отриманий за їх рахунок інвестиційний дохід перетворюються в пенсійний дохід шляхом ануїтету або поступового зняття з рахунку. Це означає, що люди зацікавлені виходити на пенсію якомога пізніше для того, щоб отримувати більшу пенсію. Як наслідок, пенсійний вік

збільшується автоматично, без втручання держави. Таким чином, кількість досвідчених кадрів, що присутні на ринку праці, не зменшується. По-третє, пенсійні фонди, управління якими здійснюють суб'єкти недержавного сектора, розміщують капітал, виходячи з економічних, а не політичних міркувань, таким чином підвищуючи норму прибутку як для самого фонду, так і для економіки в цілому, здійснюють диверсифіковане інвестування, підтримують розвиток фінансового сектора шляхом створення платоспроможного попиту на нові фінансові інструменти та інститути, що одночасно веде до створення нових робочих місць, а значить, і підвищує зайнятість.

Непрямі позитивні наслідки розвитку недержавних пенсійних фондів для української економіки полягають в наступному: 1) політична стабілізація через поліпшення рівня життя пенсіонерів у майбутньому; 2) недержавні пенсійні фонди є великими інституціональними інвесторами на фондовому ринку; 3) недержавні пенсійні фонди внаслідок певних обмежень інвестиційної діяльності найчастіше є міноритаріями, зацікавлені лише у стабільності емітента та зростанні курсової вартості цінних паперів (не впливають на управління підприємством, не проводять політику, спрямовану на руйнацію або поглинання емітента) [12].

До того ж, накопичувальна система характеризується значними можливостями досягнення соціальної справедливості: 1) накопичувальна система може встановити справедливість у широкому розумінні, адже її функціонування стимулює економічне зростання, що є найкращим засобом підвищення доходу малозабезпечених прошарків населення; 2) вона надає можливість особам із низьким доходом отримати доступ до інвестування на ринку капіталу, а значить і можливість отримати високий прибуток; 3) запровадження накопичувальної системи усуває пільги у вигляді дострокового виходу на пенсію та переваги, що їх надає встановлення заробітної плати в залежності від вислуги років; 4) накопичувальна система значно знижує перерозподіл ресурсів між поколіннями; 5) функціонування державного компонента пенсійної системи має на меті захист груп населення з низькими доходами, таким чином забезпечуючи більшу справедливість, ніж традиційна система, за умов якої робітники з високою заробітною платою, до того ж, отримували і більш високу пенсію, а перерозподілу на користь малозабезпечених осіб пенсійного віку не було.

Однак накопичувальний компонент пенсійної системи може призводити і до виникнення окремих проблем. Накопичувальна система, якою керують суб'єкти недержавного сектора економіки, має адміністративні витрати на більш високому рівні, ніж централізована система. Централізована система не несе витрат ринкового характеру та використовує ефект масштабу для зниження величини витрат у розрахунку на одного учасника. Якщо адміністратор пенсійного фонду для компенсації витрат на обслуговування кожного рахунку визначає фіксовану, однаковою для всіх плату, учасники з низькими внесками отримують значне викривлення в розмірі чистого прибутку. Фіксована плата, враховуючи, що вона відповідає реальним витратам на обслуговування кожного рахунку (ведення обліку, надсилання повідомлень), не є дискримінацією, однак вона все ж таки більш обтяжлива для людей з низькою заробітною платою, ніж для людей з високою. До того ж, індивідуальне накопичення внесків є більш дорогим, ніж групове накопичення (наприклад, групові страхові договори в США).

Вагомий внесок у підвищення ефективності функціонування вітчизняної пенсійної системи має здійснити належне державне регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів. Регулювання діяльності пенсійних фондів повинно здійснюватися в розумних межах і мати на меті захист інтересів громадян. Воно спрямоване на забезпечення фінансової стійкості недержавних пенсійних фондів і багато в чому є ідентичним до вимог, що висуваються до стійкості банків і страхових компаній.

Прийнята в країні методологія регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів є основним фактором, що визначає рамки діяльності таких фондів. Існують два підходи до регулювання накопичувальної пенсійної системи: м'яке регулювання, засноване на принципі раціональної поведінки, і жорстке регулювання.

Основні принципи м'якого регулювання: 1) виключно добровільна або, принаймні, змішана добровільна та обов'язкова участь в пенсійній системі; 2) високий ступінь індивідуального вибору; 3) відсутність необхідності отримання фінансовими інститутами спеціальних дозволів на здійснення діяльності у сфері пенсійного забезпечення; 4) можливість для працівника одночасно накопичувати кошти на декількох персональних рахунках; 5) можливість для роботодавця управляти одночасно декількома пенсійними фондами при індивідуальному виборі інвестиційного фонду; 6) відсутність обмежень у здійсненні диференційованої цінової політики і використанні різних ставок дисконту; 7) можливість встановлювати будь-який вид оплати послуг пенсійного фонду (плата може стягуватися за входження у фонд, за припинення участі у фонді, на покриття витрат з обслуговування рахунків або встановлюватися в залежності від величини активів); 8) перенесення принципу "раціональної поведінки" у сферу інвестицій без деталізованих інвестиційних обмежень; 9) можливість інвестувати в іноземні цінні папери; 10) відсутність вимог до мінімальної прибутковості і державних гарантій за виключенням гарантій від шахрайства.

На противагу вищезазначеному, жорсткий підхід передбачає: 1) обов'язковий характер участі в системі пенсійного забезпечення всіх працюючих членів суспільства; 2) незначний індивідуальний вибір (наприклад, при заміні адміністратора пенсійного фонду); 3) необхідність отримання спеціального дозволу на здійснення діяльності у сфері пенсійного забезпечення; 4) дозвіл працівнику вносити кошти лише на один рахунок; 5) дозвіл роботодавцю створювати не більше одного пенсійного фонду; 6) уніфіковане ціноутворення; 7) регулювання видів плати, що стягується (але не її розмірів); 8) деталізовані правила інвестування (з обмеженням максимальних розмірів інвестування в будь-який один інструмент з метою запобігання концентрації ризику); 9) заборона або законодавче обмеження інвестування в іноземні активи; 10) необхідність дотримання мінімальних нормативів рентабельності та надання державних гарантій на випадок непередбачуваного зниження рентабельності.

Країни із добре розвинутим ринком капіталу і традиціями існування добровільних, створених на базі виробничих компаній, пенсійних систем можуть використовувати більш м'який режим регулювання. Для підтвердження ефективності принципу раціональної поведінки в цих країнах існують навчальні програми стосовно відповідальності за управління майном учасників пенсійної системи, а також створюються і розвиваються тренінгові системи для забезпечення необхідного розуміння та контролю за ризиками. Навіть у випадку застосування в цих країнах обов'язкового пенсійного страхування особи, які не погоджуються на це за ідеологічними або будь-якими іншими міркуваннями, можуть бути звільнені від участі в системі пенсійного забезпечення. Аналогічно, якщо використовуються обмеження інвестицій і мінімальні нормативи рентабельності, працівникам, які не бажають скористатися перевагами державних гарантій захисту, може бути дозволено інвестувати кошти у фонди, що регулюються державою в меншій мірі.

На противагу вищезазначеному, в країнах із недостатньо розвинутим ринком капіталу і відсутністю історичного досвіду та практики функціонування недержавних пенсійних фондів більш прийнятним є жорсткий підхід до регулювання системи пенсійного забезпечення. Тим не менш, і в цих країнах у міру накопичення досвіду та зрілості приватними пенсійними фондами та їх працівниками доцільно, в перспективі, перейти до м'якого регулювання.

За будь-яких умов держава повинна вимагати від недержавних пенсійних фондів розділення активів, резервування капіталу на мініальному рівні, інтенсивного інформаційного висвітлення самими фондами своєї діяльності, а також розвивати, постійно вдосконалювати систему ефективного державного контролю за діяльністю недержавних пенсійних фондів.

Із загальноекономічної точки зору, виправданим уявляється покладення частини обов'язків щодо створення приватної накопичувальної пенсійної системи на роботодавців,

однак такому підходу притаманні і певні недоліки. Однією зі слабких сторін обов'язкового створення фондів роботодавцями є дефіцит у державних органів необхідної інформації та змістовних відомостей відносно інвестиційної діяльності і ефективності функціонування таких фондів.

Жорстке регулювання необхідне для забезпечення простоти і прозорості пенсійної реформи, для завоювання суспільної довіри, для забезпечення необхідного захисту інтересів громадян і для запобігання провалу реформи. Пенсійна система України, знаходячись у процесі трансформаційних перетворень, повинна жорстко регулюватися з боку держави, адже це створить підґрунтя для подальшої успішної реалізації пенсійної реформи та надасть можливість врахувати особливості сучасного розвитку вітчизняної економіки.

Перспективним напрямком вдосконалення сучасної пенсійної системи України є запровадження та поширення професійних пенсійних систем. Загальними фінансово-економічними та соціальними перевагами запровадження професійних пенсійних систем є такі: 1) створення професійних пенсійних систем на базі недержавних пенсійних фондів – важливий чинник кадрової політики; 2) роботодавець припиняє перерахування обов'язкових страхових внесків до професійної пенсійної системи у разі забезпечення нормальних (оптимальних) або допустимих умов праці на робочих місцях із шкідливими і важкими умовами праці, що повинно бути підтверджено результатами атестації робочих місць (стимул до поліпшення умов праці); 3) усунення несправедливості перерозподілу фінансових ресурсів на користь пільгових категорій населення в рамках солідарної системи.

Перешкоди на шляху запровадження професійних пенсійних систем: 1) недостатні фінансові можливості підприємств; 2) недовіра до фінансових посередників взагалі і до недержавних пенсійних фондів зокрема; 3) імовірність зниження конкурентоспроможності підприємства [13].

Поряд із професійними пенсійними системами належне місце у процесі вдосконалення вітчизняної пенсійної системи повинні зайняти і корпоративні пенсійні програми. Економічні та соціальні переваги впровадження корпоративних пенсійних програм надають роботодавцям можливості: 1) проводити ефективну кадрову політику; 2) оптимізувати податкове навантаження; 3) залучити додаткові інвестиційні ресурси.

При організації корпоративної пенсійної програми необхідно враховувати такі чинники: 1) демографічні показники на підприємстві (статеві-вікова структура персоналу, показники плинності кадрів, темпи виходу працівників на пенсію, статистичні дані по інвалідності та смертності учасників); 2) фінансові показники діяльності підприємства; 3) рівень заробітної плати на підприємстві.

При здійсненні управління корпоративною пенсійною програмою слід приділяти увагу впливу на корпоративну пенсійну програму таких чинників: 1) ситуація на фінансових ринках; 2) оподаткування в системі недержавного пенсійного забезпечення; 3) зміни у політичному курсі уряду; 4) темпи зростання (падіння) валового внутрішнього продукту, обсягів виробництва; 5) темпи інфляції (дефляції).

Існуюча в Україні на сучасному етапі модель оподаткування в сфері недержавного пенсійного забезпечення сприяє розвитку корпоративних пенсійних програм, адже в її рамках пенсійні внески вкладників до недержавного пенсійного фонду та отриманий недержавним пенсійним фондом інвестиційний прибуток на накопичені пенсійні кошти звільняються від оподаткування [14].

На основі викладеного вище можна сформулювати такі напрями вдосконалення пенсійної системи України: 1) подальше перенесення основного навантаження щодо пенсійного забезпечення громадян з солідарного компонента пенсійної системи на недержавний накопичувальний компонент пенсійної системи України, виходячи з пріоритету розвитку саме недержавних пенсійних фондів; 2) підтримання протягом найближчих десяти років жорсткого підходу у державному регулюванні діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні з одночасною інтенсивною подальшою розбудовою вітчизняного ринку капіталу з

метою створення передумов для переходу до м'якого державного регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів у перспективі; 3) розвиток і вдосконалення законодавчої та методичної баз функціонування вітчизняних професійних пенсійних систем та корпоративних пенсійних програм.

**Висновки.** Необхідно зазначити, що, в сучасних умовах трансформації пенсійна система України перестає належати виключно до соціальної сфери економіки (в її розумінні, наведеному в даній статті), як це було за часів існування суто солідарної пенсійної системи. На сучасному етапі формування до пенсійної системи України входять як компоненти, що належать до невиробничої сфери економіки, а саме до тієї її частини, яку можна назвати сферою фінансових послуг (наприклад, недержавні пенсійні фонди), так і компоненти, що належать до соціальної сфери (Пенсійний фонд України). Така ситуація узгоджується з тенденціями звуження соціальної сфери, однак без втрат для рівня соціальної захищеності населення, тобто не за рахунок зниження соціальних норм і гарантій, а за рахунок перенесення тягаря практичного вирішення поставлених соціальних задач з державних структур на суб'єктів недержавного сектора, які здатні вирішувати такі задачі з мінімальними питомими витратами, одночасно задовольняючи власні економічні інтереси.

До того ж, подальше перенесення навантаження щодо підвищення економічної ефективності та соціальної справедливості пенсійної системи України на недержавні пенсійні фонди є єдиним можливим шляхом подолання такої загрози для функціонування пенсійної системи взагалі, як тенденція до старіння населення. Протягом найближчої декади, враховуючи сучасні фінансово-економічні та соціальні особливості України, необхідно буде проводити жорстке державне регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів з перспективою переходу до м'якого державного регулювання в цій сфері за умов достатньої розвиненості вітчизняного ринку капіталу.

Найбільш перспективним для умов України на сучасному етапі розвитку є стимулювання запровадження корпоративних пенсійних програм, що дозволить вирішити цілий комплекс фінансово-економічних та соціальних проблем як пенсійної системи, так і конкретних роботодавців. Однак формування механізмів стимулювання розвитку корпоративних пенсійних програм в Україні являє собою окрему наукову задачу і розглядається нами як один із напрямків подальших наукових розробок у сфері вдосконалення вітчизняної пенсійної системи.

#### *Список літератури*

1. Білоусов В. Огляд зарубіжного досвіду в сфері реформування системи пенсійного забезпечення. Перспективи для України / В. Білоусов // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 39–46.
2. Закревський В. Система загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні. Проблеми та шляхи розвитку / В. Закревський // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 27–35.
3. Куліков Ю. Окремі соціальні аспекти впровадження пенсійної реформи / Ю. Куліков, Н. Михайленко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 8. – С. 29–32.
4. Надточій Б. Соціальне страхування чи соціальне забезпечення? Погляд з позицій системи прав, установ та принципів / Б. Надточій // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 31–35.
5. Надточій Б. Три удари по пенсійній реформі – що робити далі? / Б. Надточій // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 8–13.
6. Парнюк В. Про необхідність зміни методологічного підходу до нарахування зборів до пенсійного та соціальних фондів / В. Парнюк // Економіка України. – 2006. – № 4. – С. 16–22.
7. Ричік Л. Пенсійна реформа та її фінансові наслідки / Л. Ричік // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 19–27.
8. Сандлер Д. Проблеми і перспективи становлення сучасної системи пенсійного забезпечення в Російській Федерації та Україні / Д. Сандлер // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 7. – С. 10–14.
9. Стожок Л. Напрями вдосконалення системи державного пенсійного страхування в Україні / Л. Стожок // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 13–19.
10. Ткаченко Л. Пенсійна реформа в Україні: крок уперед, два кроки назад / Л. Ткаченко // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 13–19.
11. Федоренко А. Правові, економічні та організаційні передумови забезпечення ефективного управління пенсійними активами / А. Федоренко // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 25–31.
12. Свердел М. Вплив недержавних пенсійних фондів на соціально-економічну систему / М. Свердел // Фінанси України. – 2005. – № 8. – С. 50–54.

13. Коцюба О. Дослідження процесу реформування пенсійної системи України в частині запровадження професійних пенсійних систем / О. Коцюба, Ю. Резнікова, С. Резніков // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5. – С. 25–34.
14. Новикова І. Вплив економічних чинників на ефективність корпоративних пенсійних програм / І. Новикова // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 1. – С. 48–54.

*Summary*

In this paper the author analyses the stages of social sphere development in context of character and sources of financing. In this article financial, economic and social problems of pension system functioning as an element of social sphere are regarded. The author also forms the main directions of improving pension system of Ukraine.

Отримано 20.04.2009

Конопліна, Ю.С. Система пенсійного забезпечення як елемент соціальної сфери економіки [Текст] / Ю.С. Конопліна // Вісник Української академії банківської справи. – 2009. – № 1 (26). – С. 3-9.