



Отримано: 21 листопада 2020 р.

Прорецензовано: 02 грудня 2020 р.

Прийнято до друку: 09 грудня 2020 р.

e-mail: movsvetlana@gmail.com

DOI: 10.25264/2311-5149-2020-19(47)-86-93

Мовчун С. В. Розвиток гендерної компоненти в системі пенсійного забезпечення в Україні. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»* : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, вересень 2020. № 19(47). С. 86–93.

УДК: 336.368.914

JEL-класифікація: H55, G23

ORSID ідентифікатор: 0000-0001-8268-8985

Мовчун Світлана Вікторівна,*науковий співробітник відділу дослідження прямого оподаткування Науково-дослідного інституту фіскальної політики
Університету державної фіскальної служби України*

РОЗВИТОК ГЕНДЕРНОЇ КОМПОНЕНТИ В СИСТЕМІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

У статті встановлено гендерні невідповідності діючої пенсійної системи в Україні порівняно з країнами ЄС. На основі з'ясування сутності гендерного бюджетування доведено доцільність вдосконалення вітчизняної пенсійної системи шляхом розвитку її гендерної складової. Це не лише сприятиме розв'язанню завдання належного соціального захисту, а й слугуватиме важливим підґрунтям нарощування інвестиційного потенціалу країни.

Ключові слова: пенсійна система, недержавне пенсійне забезпечення, гендерна компонента, гендерні відмінності.

Мовчун Светлана Викторовна,*научный сотрудник отдела прямого налогообложения
Научно-исследовательского института фискальной политики
Университета государственной фискальной службы Украины*

РАЗВИТИЕ ГЕНДЕРНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В СИСТЕМЕ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УКРАИНЕ

В статье установлены гендерные несоответствия действующей пенсионной системы в Украине по сравнению со странами ЕС. На основе выяснения сущности гендерного бюджетирования доказана целесообразность совершенствования отечественной пенсионной системы путем развития ее гендерной составляющей. Это не только будет способствовать решению задачи надлежущей социальной защиты, но и будет служить важной основой наращивания инвестиционного потенциала страны.

Ключевые слова: пенсионная система, негосударственное пенсионное обеспечение, гендерная компонента, гендерные различия.

Svetlana Movchun,*researcher of the direct taxation research department
of the Research Institute of Fiscal Policy University of the State Fiscal Service of Ukraine*

DEVELOPMENT OF THE GENDER COMPONENT IN THE PENSION SYSTEM IN UKRAINE

According to estimates of the demographic situation in Ukraine and in the world as a whole, the majority of elderly people are women, which is one of the aspects of gender characteristics. At the same time, at the age of women, they face problems, inappropriate for men, in almost all spheres of life, including employment and retirement. In this context, the spread of feminization of poverty among older age groups encourages the reform of the pension system in order to achieve its gender neutrality.

The article identifies gender inconsistencies in the modern pension system of Ukraine compared to EU countries. Based on the elucidation of the essence of gender budgeting, the expediency of improving the domestic pension system by developing its gender component has been proved. This will not only help solve the problem of proper social protection, but will also serve as an important basis for building the country's investment potential.

Key words: pension system, private pension provision, gender component, gender differences.

Постановка проблеми. Об'єктивною реальністю сьогодення є проблематика пенсійного забезпечення, яка в багатьох країнах постала в ряду основних обмежуючих чинників розвитку соціально-еконо-



мічних відносин, а тому перетворилася в одне із пріоритетних завдань, вирішення якого значною мірою визначає успішність всього процесу соціалізації світового суспільного розвитку.

В наукових колах не лише розвинених, але і країн з перехідною економікою, значну увагу привертає до себе з'ясування гендерних аспектів постаріння населення. Практично в усіх регіонах світу більшість осіб похилого віку становлять жінки, які в міру старіння стикаються з іншими, ніж чоловіки, проблемами в усіх сферах життя, включаючи трудову діяльність та пенсійне забезпечення [2, с. 55–63].

У цьому контексті дослідження гендерних проблем пенсійного забезпечення, що виникли в процесі реформування пенсійних систем, призводить до розвитку дискусій щодо їх гендерної нейтральності. Специфіка цих проблем зумовлюється поширенням фемінізації бідності у старших вікових групах, а це говорить про те, що більшість з аспектів пенсійних систем мають диференційований вплив на чоловіків і жінок [2]. Зважаючи на зазначене, очевидним є те, що сьогодні існує велика необхідність збору, використання і розповсюдження даних, які б відображали сучасну картину умов життя як чоловіків, так і жінок у соціумі, тобто враховуючи розподіл по гендеру. Адже один із основних критеріїв рівня розвитку будь-якої країни визначається станом людського розвитку, у тому числі непрацездатних та економічно неактивних.

В Україні дослідження гендерних відмінностей серед осіб похилого віку набуло особливої актуальності, оскільки країна переживає демографічну кризу в поєднанні з прискореним постарінням населення, а також військовими діями на Сході країни, що забирають життя активного, працездатного населення репродуктивного віку, а також збільшує кількість інвалідів, особливо чоловічої статі. Звідси в країні повинна бути постійно підвищена увага до посилення соціальної спрямованості економічних систем та адекватного реагування держави на формування якісних соціальних стандартів для усіх громадян з урахуванням гендерного підходу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Значний внесок у розробці теоретичних аспектів гендерної політики та визначення шляхів її реалізації належать М. Баксаковій, Г. Герасеменко, В. Герасименку, Л. Кобелянській, О. Линдюк, Е. Лібановій, О. Макаровій, Т. Мельник та іншим науковцям. Визначальними практичними аспектами запровадження гендерного компонента в пенсійному забезпеченні України є Проекти USAID, аналітичні записки та звіти центру Розумкова.

Відаючи належне внеску вчених у розвиток визначеної проблематики, слід зазначити, що дослідження процесів формування соціально-демографічної політики в контексті постаріння населення і реформування пенсійної системи, що має особливості її прояву у специфічних сферах фінансових відносин, продовжує залишатися фрагментарним. Це пов'язано, насамперед, із недостатнім дослідженням гендерних аспектів цих проблем і потребою більш глибокого аналізу формування фінансової складової пенсійного забезпечення з урахуванням сукупності таких факторів: демографічні (народжуваність, смертність, міграція); охорона здоров'я (збільшення чисельності людей з інвалідністю); диференціація в оплаті праці жінок і чоловіків (жінки, у порівнянні з чоловіками, отримують меншу заробітну плату); зростання кількості дітей-сиріт, позбавлених батьківського піклування.

Зростання потреби у формуванні цілісного уявлення про фінансову складову пенсійного забезпечення з урахуванням гендерного компонента в умовах постійного дефіциту коштів у Пенсійному фонді України з теоретичних і практичних міркувань зумовили актуальність обраної теми дослідження, визначили його мету та завдання.

Мета статті: з'ясувати сутність гендерного бюджетування та підвищити його роль в удосконаленні системи пенсійного забезпечення в Україні.

Виклад основного матеріалу. Згідно оцінок демографічної ситуації як в Україні, так і у світі загалом, більшість осіб похилого віку становлять жінки, що становить один із аспектів її гендерної характеристики. Водночас жінки в міру старіння стикаються з іншими, ніж чоловіки, проблемами майже у всіх сферах життя, включаючи трудову діяльність та пенсійне забезпечення. У цьому контексті поширення фемінізації бідності у старших вікових групах спонукає реформувати пенсійну систему задля досягнення її гендерної нейтральності.

Характерна системі пенсійного забезпечення в Україні асиметрія потребує вдосконалення механізмів формування й реалізації державної гендерної політики на всіх рівнях влади. При цьому, як зазначає О. Линдюк у своїй праці «Гендерні підходи у сфері пенсійного забезпечення державних службовців», «гендерна асиметрія формується під впливом факторів, серед яких:

1) фактори, пов'язані із особливостями побудови пенсійної системи, коли схеми і механізми функціонування цієї системи хоча б частково були диференційовані для чоловіків та жінок. Як правило, ціллю такої диференціації є спроба за допомогою пенсійної системи нівелювати відмінності гендерних ролей у трудовій та сімейно-побутовій сферах;

2) фактори, що ззовні впливають на пенсійну систему: демографічні процеси, гендерні ролі чоловіків і жінок у тих сферах життєдіяльності, які безпосередньо пов'язані з пенсійною системою через механізми збирання пенсійних внесків та формування пенсійних виплат» [1].

У цьому контексті зазначені фактори в системі державної служби можуть впливати як на користь чоловіків, так і на користь жінок, а у випадку спільних дій можуть як посилювати, так і послаблювати її [1].

Дещо по-іншому викладає свою думку Г. Герасименко щодо гендерних відмінностей пенсійної системи в Україні. Він вважає, що «...усі дослідження пенсійного реформування на основі гендерного підходу умовно можуть бути розподілені на два напрями. У рамках першого з них обґрунтовується необхідність реформування пенсійних систем з урахуванням внеску жінок до економічного розвитку у вигляді неоплачуваної домашньої праці. У рамках другого – аналізуються гендерні невідповідності пенсійних системі пошук шляхів їх вдосконалення з огляду на різні гендерні ролі чоловіків і жінок» [2, с. 55–63]. Також при цьому досліджуються особливості пенсійних систем в окремих країнах, які закріплюють нерівні можливості чоловіків і жінок щодо пенсійного забезпечення, а саме: 1) спеціальні правила, що перешкоджають доступу деяких категорій жінок до системи пенсійного забезпечення (наприклад, зайнятих неповний робочий час або тимчасово зайнятих); 2) положення, що обмежують доступ до пенсійного забезпечення для тих, хто вже став учасником пенсійної системи (встановлення мінімального періоду сплати пенсійних внесків або безперервного стажу); 3) особливості порядку розрахунку пенсій (використання всього трудового життя або його окремого відрізка) [2, с. 55–63].

Зауважимо, що стосовно гендерної невідповідності пенсійної системи обидва учених вважають: нівелювання відмінностей гендерних ролей у трудовій та сімейно-побутовій сферах; рівень вразливої зайнятості за статтю (безкоштовно працюючі члени сім'ї та самозайняті); диференціація оплати праці.

Вважаємо, що цей перелік потрібно доповнити трудовою міграцією населення та доходами за місцем роботи.

Так, відповідно до даних Обстежень з питань трудової міграції в Україні (МОП, 2013) 1,2 млн осіб (або 3,4 % населення віком від 15–70 років) були визначені як трудові мігранти за період з січня 2017 р. по червень 2012 р. Країнами, які обрали більшість українців для трудової міграції, є такі: Російська Федерація, Польща, Італія, Чехія, Іспанія, Угорщина та Португалія. Зазначимо, що заробітчанами є як чоловіки, так і жінки різних вікових груп. Проте, більшість із них – чоловіки (близько 2/3 від загальної кількості трудових мігрантів). Щодо розподілу за віковими групами, то частка чоловіків у віці 15–70 років становить 4,8 %, а жінок – 2,2 %. Наступна група дослідження – це мігранти молодшого віку (до 25–29 років). За результатами дослідження було з'ясовано, що в цій групі також переважає частка чоловіків (в 4,3 рази більше чоловіків, ніж жінок), але кількість жінок у 6,8 разів перевищує кількість чоловіків серед мігрантів віком 60–70 років [3, с. 59].

Сьогодні міжнародна міграція більшою мірою формується на основі попиту на послуги хатніх працівників, більший відсоток серед яких становлять жінки. Зазначимо, що 50,2 % від загальної кількості жінок-мігрантів займаються послугами хатніх працівників. За даними Обстеження з питань трудової міграції в Україні, лише 16,5 % хатніх працівників мали угоди, чим і підтверджували своє офіційне працевлаштування. Також жінки залучені до роботи в сільському господарстві та торгівлі. Чоловіки в основному зайняті на будівництві у всіх згаданих країнах (67,2 %), а також у сільськогосподарському секторі – 9,1 % [3, с. 59]. Проте, проблема полягає в тому, що більшість з них не мають офіційного працевлаштування, що пояснює їхню вразливість до порушення власних трудових прав.

У зазначеному контексті заслуговують на увагу причини, за яких населення України виїжджає за кордон, трудова міграція. Головна серед них – незадоволення оплатою праці і низький рівень соціального забезпечення. Так, розподіл українських трудових мігрантів за статтю та середнім на місяць заробітком у 2010–2012 рр. у США становив у чоловіків 996 дол. США, у жінок – 813 дол. США. В Україні таку середню зарплатню отримує дуже малий відсоток працездатного населення. Необхідно зауважити, що за даними Світового банку у 2014 р. мігранти переказали додому близько 9 млрд дол. США, що є найбільшою сумою в регіоні та становить 5,4 % ВВП [3, с. 59]. Зазначені дані розкривають одну із причин гендерної невідповідності вітчизняної пенсійної системи зарубіжним – міграція трудового населення. Очевидно, що за умов гідної оплати праці, затребуваності їх послуг на ринку праці та соціальної захищеності ніхто не мігрував з країни, а обов'язкові збори з їхньої зарплатні надходили б до Пенсійного фонду України, що позитивно впливало б на розмір майбутніх пенсій.

Серед наступних невідповідностей, які мають гендерну природу, – це доходи і бідність. Так, гендерний розрив між рівнями доходів є основним показником нерівності економічних можливостей статей, що також негативно впливає на пенсійне забезпечення. Як зазначає О. Линдюк, «найбільш яскраво проявляється тенденція «вертикальної» професійної сегрегації з аналізу представництва жінок на найвищих керівних



посадах у системі державної служби України. Так, за підсумками 2011 р. частка жінок державних службовців перших категорії, тобто на тому рівні, де приймаються відповідальні державні рішення, становила лише 14 %, що свідчить про вкрай обмежене представництво жінок серед високопосадовців. Водночас на рівні керівників другої та третьої категорій державних службовців питома вага жінок складала відповідно 30 % і 42 %, а на нижчих рівнях, за рахунок яких формується кадровий резерв державних службовців, перевищувала дві третини. У керівництві органів місцевого самоврядування на початок 2011 р. жодної жінки не було серед керівників першої категорії, лише 6 % становила частка жінок у складі керівників другої категорії, 13 % – у складі керівників третьої категорії. Лише на рівні керівників четвертої посадової категорії частка жінок наближалася до третини, у той час як на нижчих рівнях керівництва органів місцевого самоврядування жінки становили до 80% посадового складу» [1]

Узагальнюючи, стверджується, що проблеми гендерної асиметрії в пенсійному забезпеченні зумовлені дією таких чинників (безпосередньо пов'язаних із соціальним, економічним, правовим і соціокультурним статусом гендерних груп):

- більш низьким рівнем заробітної плати у жінок;
- меншим страховим стажем у жінок порівняно з чоловіками (за рахунок використання жінками протягом життя соціальних пільг);
- диференціацією віку виходу на пенсію;
- відмінностями в очікуваній тривалості життя жінок і чоловіків, що, з одного боку, суттєво скорочує кількість років, прожитих на пенсії, а з другого – погіршує матеріальне становище жінок пенсійного віку по втраті годувальника;
- диференціацією роботодавцем пенсійних відрахувань залежно від посади працівника (питома вага жінок серед керівників нижча їх питомої ваги серед зайнятих).

Серед пенсіонерів більшість складають жінки, що зумовлено сучасними демографічними процесами та збільшенням розриву в тривалості життя між чоловіками та жінками. Одночасно спостерігається відносне зменшення розміру пенсій жінок порівняно із чоловіками.

Незважаючи на досягнення українського законодавства щодо забезпеченні рівноправності чоловіків і жінок, фактично гендерні підходи у сфері пенсійного забезпечення державних службовців далекі від реалізації, особливо щодо прав жінок у сфері зайнятості» [1].

Поділяючи наведені позиції, вважаємо, що нерівність виявляється також у наданні роботодавцями переваги чоловікам у разі прийняття їх на роботу, особливо на керівні посади, при скороченні штатів вони збережуть саме за чоловіками робоче місце, щодо розміру заробітної плати, то у чоловіків вона буде вищою, ніж у жінок., що у подальшому позначиться на розмірі їх пенсій. Протягом своєї трудової діяльності жінки заробляють менше порівняно з чоловіками, тому сума їхніх внесків до пенсійної системи також значно менша, відповідно, і пенсія у них буде меншою.

З огляду на викладене, на наше переконання, запровадження гендерного бюджетного аналізу в системі пенсійного забезпечення в Україні допоможе вирішенню основних завдань, які дадуть змогу отримати адекватні пенсії. Як вже зазначалося, нині більшість країн бореться з соціальними, економічними і фінансовими наслідками старіння населення. Основними причинами цього демографічного зсуву є зниження народжуваності та збільшення тривалості життя. За таких умов фахівцями Мельбурн Mercer Global Pension Index і Європейської комісії були виокремлені завдання, що є загальними для багатьох країн ЄС, України це також стосується, і включають необхідність:

- підвищення пенсійного віку. На нашу думку, здійснення гендерного аналізу, а також проведення перепису населення в Україні дасть можливість більш обґрунтовано підійти до питання підвищення пенсійного віку та встановити гнучкий коридор виходу на пенсію;
- заохочення до більш високого рівня приватних заощаджень, щоб зменшити майбутню залежність від державної пенсії. Вважаємо за необхідне здійснювати гендерний аналіз у цьому аспекті, щоб дати громадянам наочну картину переваг накопичувальної складової пенсійної системи і зрозуміти, з одного боку, з якого віку краще брати у ньому участь, а з іншого – чи доцільно у віці 50 років брати участь у недержавних пенсійних фондах і за яких умов;
- збільшення співробітників і/або самозайнятих у приватних пенсійних схемах. У цьому контексті проведення гендерного бюджетного аналізу дасть змогу побачити, як вплине збільшення співробітників і самозайнятих осіб у приватних пенсійних схемах на їх розмір пенсій у майбутньому у розрізі вікових груп;
- зменшення відтоку з системи пенсійних накопичень до виходу на пенсію. Необхідно здійснювати гендерний аналіз задля контролю фінансів ПФУ, адже він фінансується не лише з обов'язкових зборів, страхових внесків, а також із податків, що пов'язані з господарською діяльністю.

– поліпшення управління приватних пенсійних планів і забезпечення більшої прозорості, щоб покращити довіру учасників цих планів [4; 5].

На нашу думку, вплив старіння населення може бути істотно пом'якшеним шляхом підвищення рівня зайнятості всіх людей пенсійного віку, а проведення гендерного аналізу ринку праці допоможе з'ясувати, в якій із сфер краще їм працювати. Зазначене дозволить отримувати їм додатковий відсоток до розміру пенсії.

Стосовно трудової міграції населення важливо зазначити, що на рівні ЄС прийнято «Меморандум Європейської комісії», в якому висвітлено зміни і доповнення до Директиви 2003/41/ЄС про професійні пенсійні фонди (відома також під назвою Директива про IORP). Цією директивою визначаються базові вимоги до професійних пенсійних фондів і систем нагляду за ними, включаючи правила, що вимагають від професійних пенсійних фондів інвестувати активи виважено в інтересах їх учасників і бенефіціарів. Метою Директиви 2003/41/ЄС є створення умов для початку формування єдиного ринку професійних пенсійних послуг. Головна ціль такого ринку полягає у забезпеченні громадянам можливості безперешкодно отримувати права на пенсію в разі, якщо вони переїжджають жити чи працювати до іншої країни ЄС [5, с. 21].

Ринок професійних пенсійних послуг містить чотири ключові завдання. 1. Забезпечення виваженості професійних пенсійних схем і кращого захисту їх учасників і бенефіціарів. Вирішення цього завдання пропонується шляхом впровадження:

- нових вимог до корпоративного управління, а саме до його функцій (управління ризиками, внутрішнього аудиту, актуарного підрозділу, гендерного аналізу);
- нових норм щодо політики оплати праці, забезпечивши регулярне розкриття суттєвої інформації про таку політику;
- самооцінки системи управління ризиками (через оцінку ризиків для пенсій за допомогою проведення гендерного аналізу);
- вимоги користуватися депозитарієм (як установи, що виконує функції безпеки і нагляду за активами учасників і бенефіціарів), зокрема, з метою мінімізації операційного ризику;
- посилення повноважень супервайзерів, зокрема щодо мережевого аутсорсингу і стрес-тестування.

2. Надання кращого інформування учасників і бенефіціарів пенсійних схем. Це завдання передбачає запровадження стандартної форми виписки про виплати з пенсійного рахунку у країнах ЄС, в якій учасник отримує просту та у зрозумілій формі інформацію про стан його рахунку й належні йому виплати. Метою виписки є допомога в прийнятті обґрунтованого рішення щодо:

- достатності пенсії (відповідаючи на запитання: «Чи потрібно мені заощаджувати більше, щоб мати таку ж якість життя після виходу на пенсію?»);
- інвестиційної стратегії (для відповіді на запитання: «Чи правильним є мій підхід до інвестування?»).

Тобто, така виписка допомагає учасникам пенсійних схем добре розуміти свої пенсійні права протягом трудової кар'єри у всіх країнах-учасниках ЄС. Останнє особливо важливо для дедалі зростаючої кількості працюючих, які отримують роботу в різних країнах ЄС.

3. Зняття перешкод для крос-кордонного надання послуг, щоб професійні пенсійні фонди і роботодавці могли повною мірою скористатися перевагами єдиного ринку професійних пенсійних послуг. Вирішення цього завдання професійному пенсійному фонду простіше управляти пенсійною схемою, яка підлягає регулюванню згідно із соціальним і трудовим законодавством іншої країни-учасниці ЄС, а також спростить процес переведення активів фонду з однієї до іншої країни-учасниці, встановивши порядок трансфертів таких активів. Інноваційні компанії, від малого і середнього бізнесу до транснаціональних корпорацій, зможуть скоротити витрати на персонал за рахунок ефекту масштабу, диверсифікації ризиків і нововведень.

4. Заохочування професійних пенсійних фондів до довгострокового інвестування в економічну діяльність, яка сприяє економічному росту, захисту природного середовища та створенню нових робочих місць. Вирішення цього завдання пропонується шляхом:

- модернізації інвестиційних правил. Професійним пенсійним фондам буде дозволено інвестувати у довгострокові фінансові активи, підтримуючи таким чином фінансування росту реального сектора економіки;
- внесення змін до чинних норм, що створюють перешкоди для інвестування. Це дозволить професійним пенсійним фондам здійснювати вільно інвестиції в об'єкти інфраструктури, кредити без рейтингів тощо. Значення таких заходів полягає в унеможливленні обмеження інвестування, особливо інвестицій на довгий строк, за винятком обмежень, що підлягають пруденційним нормативам [5, с. 23]



Вважаємо за доцільне розробити проект законодавчих актів, що дасть змогу бути Україні учасником єдиного ринку професійних послуг [6, с. 7].

Підсумовуючи, слід зазначити, що вдосконалення пенсійних систем і запровадження в них гендерної складової, що активно відбувається в країнах ЄС, не лише розв'язує завдання належного соціального захисту, а й слугує важливим підґрунтям нарощування інвестиційного потенціалу країн.

Щодо охоплення та гендерного розриву у системі недержавного пенсійного забезпечення зауважимо, що за результатами проекту USAID «Трансформація фінансового сектору» в системі недержавного пенсійного забезпечення «станом на кінець 2018 р. налічується 855 300 учасників, що становить лише 5 % ринку праці в Україні. Слід відзначити, що близько 54 % є учасниками 3-го рівня двох недержавних пенсійних фондів. Перший професійний «Магістраль» – це НПФ Професійної спілки залізничників і транспортних будівельників державної адміністрації залізничного транспорту України, учасниками якого є 326 467 осіб, або 38 % всіх учасників 3-го рівня, станом на кінець 2018 р. [7]. Другий – відкритий НПФ «Європа», учасниками якого є 133 790 осіб, або 16 % всіх учасників. Якщо говорити про кошти, які знаходяться на рахунках учасників у середньому, то в НПФ «Магістраль» – це 118 грн, а в НПФ «Європа» – 215 грн, станом на 31.12.2018 р.» [8, с. 21].

На жаль, сьогодні в Україні не вдалося залучити до недержавного пенсійного забезпечення велику кількість учасників. Але на прикладі зазначених вище двох НПФ можна констатувати, що майже всі учасники є їхніми працівниками, пенсійні внески до фонду сплачують роботодавці, а самі учасники не приділяють значної уваги власним рахункам або на функціонування чи результати діяльності фонду.

У рамках даного проекту у 2017 р. було зроблено опитування громадської думки про реформування пенсійної системи, ставлення до пенсій, а також щодо видів заощадження та якому з них віддають перевагу респонденти в Україні (табл. 1).

Таблиця 1

Результати опитування респондентів у рамках проекту «Трансформація фінансового сектору»

Вид обізнаності респондентів	Кількість респондентів, %
<i>1. Питання про функціонування 3-го рівня недержавного пенсійного забезпечення</i>	
Добре обізнані про функціонування 3-го рівня	6%
Дещо знали про таку систему	34%
Практично нічого не знали про цю систему	53%
<i>2. Який вид заощадження найбільше відомий та чи мають заощадження взагалі</i>	
Мають заощадження	24%
Заощадження готівки у гривні	80%
Заощадження готівки в іноземній валюті	71 %
<i>3. Якому відомому виду заощадження віддають перевагу</i>	
Заощадження готівки в іноземній валюті	39%
Заощадження готівки в гривні	32%

Джерело: складено автором за [8, с. 21].

Таким чином у процесі опитування з'ясувалося, що низький рівень поінформованості негативно позначився на обізнаності респондентів про функціонування 3-го рівня недержавного пенсійного забезпечення як можливості заощадження коштів на пенсію. Це можна вважати великою помилкою рекламної/інформаційної компанії з боку НПФ, якої практично немає.

Також у рамках проекту було встановлено, що «...через низький рівень доходів більшість респондентів (57 %) відповіли, що не мають можливості заощаджувати на пенсію, зокрема 62 % респондентів-жінок і 52 % респондентів-чоловіків...» [8, с. 21].

У контексті зазначеного можна зробити висновок, що українці скептично ставляться до недержавних пенсійних фондів як до засобу пенсійних заощаджень, про що свідчать дані, наведені в табл. 2.

Як свідчать наведені дані, 54 % респондентів не бажають накопичувати кошти в НПФ і бути їхніми учасниками, що є наслідком низьких доходів населення, відсутності інформаційної/рекламної компанії з боку НПФ, поганої обізнаності населення про фінансові питання, загальної недовіри населення до фінансових установ тощо. Також необхідно відмітити те, що 18 % респондентів погодилися б стати учасниками недержавних пенсійних фондів за умови, що їхній роботодавець також буде сплачувати внески на їхню користь. З цього слідує висновок, що кожен учасник НПФ зацікавлений в тому, щоб не тільки він дбав про свою майбутню пенсію, а у ролі гаранта виступав роботодавець. Це спонукатиме до підвищення працевіддачі найманих працівників, оскільки будуть враховані їхні інтереси і менший відсоток коштів прийдеться



заощаджувати зі свого доходу. Адже загальний відсоток до НПФ буде складатися з відсотків працівника і працедавця, що позитивно відобразиться на загальній сумі внесків.

Таблиця 2

Готовність накопичувати кошти в НПФ (% респондентів відповідної групи)

Респонденти відповідної групи	Так, погодився б робити внески за умови отримання податкової пільги на внески, %	Так, якщо мій роботодавець також буде сплачувати внески на мою користь, %	Ні, не хотів би, %	Важко відповісти, %
Усі респонденти	8	18	54	20
18–29 років	9	23	41	26
30–39 років	11	20	44	24
40–49 років	8	22	52	18
50–59 років	8	19	54	18
60–69 років	7	9	68	16
Понад 70 років	4	6	74	17

Джерело: складено автором за [8, с. 22–23].

Цікавим фактом є те, що, за даними Нацкомфінпослуг, «...за статевою ознакою у кожній віковій групі більшість учасників НПФ – чоловіки (у середньому 58 % загального числа всіх учасників, а жінок – 42 %). Серед вигодонабувачів НПФ віком від 60 років і старше частка жінок становить лише 32 %» [8, с. 22].

Великим недоліком Нацкомфінпослуг є те, що «квартальні та річні звіти про 3-й рівень не містять жодної інформації про середній та медіанний баланси на пенсійних рахунках НПФ за демографічними ознаками (вікові групи та стать), рівнем доходів або періодичністю сплати внесків. Ця інформація також відсутня у звітах НПФ і на веб-сайтах адміністраторів пенсійних фондів» [8, с. 23].

Проте, як свідчить міжнародний досвід, накопичувальні пенсійні системи, де враховано гендерний компонент, можуть спонукати до передбачення та вирішення проблем, які виникають в процесі гендерного розриву. Наприклад, Австралійська накопичувальна пенсійна система існує з 1992 р., і в якій врахований гендерний компонент свідчить про те, що «середній залишок на пенсійному рахунку жінок передпенсійного віку (60–64 років) у 2015–2016 рр. був на 42 % меншим (157 050 дол.), ніж у чоловіків такого самого віку (270 710 дол.) [9]. На частку австралійських чоловіків припадав 61 % всіх пенсійних заощаджень, а жінок – 39 %. Понад 80 % жінок у країні не мають достатніх пенсійних заощаджень для комфортного життя після виходу на пенсію. Крім того, самотні жінки після виходу на пенсію наражаються на великий ризик бідності, стресів через проблеми з житлом та втрату житла» [10].

Так, у США жінки після виходу на пенсію також мають більше проблем з фінансовою безпекою, ніж чоловіки. «Це підтверджується даними звіту Компанії пруденційного страхування (Prudential Insurance Company) [8, с. 23], де вказано, що соціальні виплати зі страхування жінкам на 23 % менші, ніж чоловікам. Зазначене пов'язано з більш низьким річним і середнім (за період трудової діяльності) доходом. Слід відмітити, що це основний чинник гендерного розриву в пенсійному доході. Наразі загальний медіанний річний дохід жінок віком від 65 років на 42 % нижчий, ніж у чоловіків, а медіанний розрив у пенсійних накопиченнях становить 32 %» [8, с. 23].

Висновки. Отже, виявлення та аналіз гендерних відмінностей у накопичувальній пенсійній системі забезпечить від нецільового розподілу фінансових потоків, що у майбутньому призведе до підвищення показників системи недержавного пенсійного забезпечення, таких як розмір і регулярність сплати внесків, інвестиційний дохід та операційні витрати, що позитивно будуть віддзеркалюватися на заощадженнях і виплатах їхніх учасників.

Література:

1. Линдюк О. А. Гендерні підходи у сфері пенсійного забезпечення державних службовців. Державне управління: теорія та практика. 2014. № 1. С. 125–132. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2014_1_16.

Lyndiuk O. A. Henderni pidkhody u sferi pensiinoho zabezpechennia derzhavnykh sluzhbovtziv. Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka. 2014. № 1. S. 125–132. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2014_1_16

2. Герасименко Г. В. Гендерні невідповідності пенсійної системи в Україні: проблеми та перспективи. Демо-економічні та демосоціальні проблеми. 2006. С. 55–63. URL: dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/11787.

Herasymenko H. V. Henderni nevidpovidnosti pensiinoi systemy v Ukrainy: problemy ta perspektyvy. Demoekonomichni ta demosotsialni problemy. 2006. S. 55–63. URL: dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/11787.

3. Оцінка гендерних питань в Україні. Міжнародний банк реконструкції та розвитку. Світовий банк. Київ, 2016. 95 с. URL: https://idss.org.ua/monografii/2016_genderny_pytannya_ua.pdf.



- Otsinka hendernykh pytan v Ukraini. Mizhnarodnyi bank rekonstruktsii ta rozvytku. Svitovyi bank. Kyiv, 2016. URL: https://idss.org.ua/monografii/2016_genderny_pytannya_ua.pdf. 95 с.
4. Melbourne Mercer Global Pension Index ; Including Trust and Transparency in Pensions : October, 2014. URL: http://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/RRF18205_MMGPI_Report_MINISTERSLETTER_WEB.pdf
- Melbourne Mercer Global Pension Index ; Including Trust and Transparency in Pensions : October, 2014. URL: http://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/RRF18205_MMGPI_Report_MINISTERSLETTER_WEB.pdf [in English].
5. Pension Adequacy in the European Union 2010-2050 (2012). URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7805&langId=en>
- Pension Adequacy in the European Union 2010-2050 (2012). URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7805&langId=en> [in English].
6. Світовий досвід у реформуванні пенсійних систем. *Програма розвитку фінансового сектору (USAID/FINREP-II)*. 2014. Вип. 6. С. 7–27.
- Svitovyi dosvid u reformuvanni pensiinykh system. Prohrama rozvytku finansovoho sektoru (USAID/FINREP-II). 2014. Vyp. 6. S. 7. 27 s.
7. ПНПФ «Магістраль». Дані надав адміністратор. URL: https://acpo.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=345&Itemid=154 ПНПФ «Магістраль». Дані надав адміністратор. URL: https://acpo.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=345&Itemid=154
8. Недержавне пенсійне забезпечення в Україні: оцінка та рекомендації. *Проект USAID «Трансформація фінансового сектору»*. Липень, 2019. Київ. 58 с. URL: http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/07/Voluntary_Private_Pensions_in_Ukraine-Assessment_jul2019_ua.pdf
- Nederzhavne pensiine zabezpechennia v Ukraini: otsinka ta rekomendatsii. Proiekt USAID «Transformatsiia finansovoho sektoru». Lypen, 2019. Kyiv, Ukraina. 58 s.
- URL: http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/07/Voluntary_Private_Pensions_in_Ukraine-Assessment_jul2019_ua.pdf
9. Women and super. URL: <http://www.superguru.com.au/about-super/women-and-super>.
- Women and super. URL: <http://www.superguru.com.au/about-super/women-and-super> [in English].
10. Closing the Retirement Income Gender Gap, Prudential Financial Inc., 2017. URL: http://research.prudential.com/documents/rp/Women_and_Retirement.pdf.
- Closing the Retirement Income Gender Gap, Prudential Financial Inc., 2017. URL: http://research.prudential.com/documents/rp/Women_and_Retirement.pdf [in English].