

Зарицька Олена,

*здобувачка бакалаврського рівня вищої освіти
факультету педагогічних технологій та освіти впродовж життя,
(Державний університет «Житомирська політехніка»)*

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЇХ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Ключовим аспектом національної соціально-економічної політики є організація пенсійної системи. На сучасному етапі розвитку демографічні чинники знову змушують багато країн світу удосконалювати та реформувати свої пенсійні системи. Головними характеристиками демографічної ситуації є зменшення працездатного населення, збільшення середньої тривалості життя та зменшення народжуваності. Саме ці чинники призводять до нерівномірності внесків і виплат. Реформування пенсійної системи України ще далекий від завершення. Багато проблем досі не мають правового вирішення. Тому дослідження міжнародного досвіду розвитку пенсійних систем та їх застосування до реалій сучасної України мають велике значення.

Виклад основного матеріалу. Економічна криза і повільний темп економічного зростання, а також зростання рівня державного боргу в багатьох країнах ОЕСР побудували додаткові перешкоди до забезпечення фінансової стабільності пенсійних систем. Це зумовило кардинальні зміни у системах країн світу: перехід від фінансування пенсій за рахунок поточних надходжень до системи індивідуальних рахунків та накопичень, підвищення пенсійного віку, перегляд тарифів та вимог щодо управління ризиками в пенсійних фондах тощо. [4, с. 53]

Згідно з дослідженням консалтингових компаній Mercer та CFA Institute, рейтинг найуспішніших пенсійних систем світу очолюють країни «класичного Заходу»: Нідерланди, Данія та Австралія. Далі йдуть Швеція, Норвегія, Швейцарія та Німеччина. [1] Аналітики Mercer відзначили, що головною особливістю пенсійних систем цих країн є багаторівневність. Як правило, пенсії призначаються на трьох рівнях одночасно. Перша – державна або солідарна (яка виплачує основну пенсію). Другий – професійний або приватний (з обов'язковими відрахуваннями до пенсійних фондів за доходами учасників системи). Третій рівень – добровільний. У країні-лідері рейтингу, у Нідерландах, пенсіонери отримують близько 80% передпенсійного заробітку після припинення роботи. На додаток до обов'язкових першого та другого рівнів, у країні один з найвищих у Європі відсоток громадян, які роблять добровільні накопичення на пенсію в молодому віці – 28%. Ще вищі цифри – у Німеччині (56%) та Швеції (36%). У Данії та Норвегії – близько 22%, в Австралії – майже 20%. [1]

Шведське пенсійне забезпечення – це універсальна система з фіксованими виплатами, та є обов'язковою для всіх громадян і людей, що працюють у Швеції з однаковими правилами страхування. Середній пенсійний вік настає у 65 років. Національні та трудова пенсії були замінені новою солідарною системою з умовними накопичувальними рахунками при поточних витратах коштів. Цей розпорядок доповнюється системою чистих накопичень з індивідуальними рахунками. Мінімальний пенсійний вік для обох систем – 61 рік.

Данська пенсійна система має два основні елементи – це пенсія від держави і пенсія, яку людина отримує з пенсійного фонду. Державна пенсія вираховується таким чином: якщо людина мала велику зарплатню і тепер у неї є великі накопичення, її пенсія буде нижчою. І навпаки, якщо людина не заробляла багато, або взагалі не працювала, то держава платитиме їй більше. Так звана базова пенсія в Данії складає приблизно 18 тис. данських крон.

Німецьке пенсійне страхування забезпечує Deutsche Rentenversicherung. Працюючий з першого дня роботи автоматично стає членом цієї установи. Усім застрахованим особам призначається страховий номер та особистий рахунок. Тут зберігаються всі данні потрібні для призначення майбутньої пенсії. Розмір виплат залежить від заробітної плати. Маленька зарплата – невеликі внески, велика зарплата – більші внески. Роботодавець та працівник сплачують по 18,6% валового заробітку як відрахування на пенсійне страхування. Про розмір пенсії повідомляється в щорічній довідці яка надсилається працівнику після досягнення 27 років та при наявності страхового стажу не менше 5 років. Для того щоб застраховані особи мали змогу розраховувати на пенсійні виплати вони повинні протягом 5 років сплачувати внески. Німецьке пенсійне страхування має такий принцип: чим більше та довше працівник буде платити внески, тим вищою буде майбутня пенсія.

Аналіз міжнародного досвіду пенсійних систем дав змогу створити низку можливих заходів реформування пенсійної системи в Україні, а саме:

1. Не зважаючи на те, що законодавча база України передбачає трирівневу пенсійну систему на ділі працюють тільки перший та третій. Важливо впровадити в роботу другий рівень, а саме накопичувальну пенсійну систему. Це стабілізує скрутне становище пенсійного забезпечення країни та зменшить навантаження на бюджет.

2. Наступним важливим кроком є збереження солідарної системи на базовому рівні. Вона має зберегти свою функцію забезпечення мінімального рівня пенсійного забезпечення для всіх громадян, незалежно від їхньої працездатності та доходів.

3. Одним із можливих варіантів вдосконалення пенсійного забезпечення є залучення роботодавців для створення приватної (професійної) системи пенсійних внесків.

4. Необхідно створити ефективний механізм управління пенсійними фондами, щоб гарантувати безпеку та стабільність пенсійних накопичень громадян.

5. Потрібно створити програми та стимули для громадян, щоб сприяти їхнім добровільним накопиченням на пенсію, аналогічно до практики в інших країнах.

Висновки: питання пенсійних систем у сучасному світі стає ключовим в аспекті соціально-економічної політики багатьох країн. Демографічні та економічні трансформації призводять до необхідності перегляду та удосконалення пенсійних систем для забезпечення стабільності та соціальної справедливості. Україна не стає винятком. Як показує міжнародний досвід, найефективнішим варіантом для України буде проаналізувати наявні соціально-економічні проблеми в державі та зарубіжні практики вдосконалення пенсійних систем і адаптувати їх під сучасні реалії країни з подальшим реформуванням. Тільки так Україна зможе досягти стабільності та ефективності у питанні пенсійного забезпечення громадян.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Досвід найкращих пенсійних систем світу - socsprava.com.ua. *socsprava.com.ua*. URL: <https://socsprava.com.ua/dosvid-najkrashhyh-pensijnyh-system-svitu/> (дата звернення: 02.05.2024).
2. Орлова О. В. Міжнародний досвід розвитку пенсійної системи : автореф. Магістерська робота. Миколаїв, 2020. 9 с. URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1543/1/Орлова%20О.В.%20автореферат.pdf> (дата звернення: 01.05.2024).
3. Сахань А. А. Пенсійне забезпечення в Україні: сучасний стан та стратегічні вектори : Кваліфікаційна робота. Тернопіль, 2020. 84 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/40769/1/Сахань%20А.А..pdf> (дата звернення: 02.05.2024).
4. Поліщук О. Б. Система пенсійного забезпечення за рубежом та можливості використання у вітчизняній практиці. *Методологічні проблеми фінансової теорії та практики* : зб. наук. пр., м. Тернопіль. Тернопіль, 2019. С. 130–133. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/35533> (дата звернення 02.05.2024).

Науковий керівник: Войналович І. А., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціального забезпечення (Державний університет «Житомирська політехніка»)