

## FINANCE AND TAX POLICY

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-081-0-14>

### ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**Євенко Т. І.**

*кандидат економічних наук,  
старший викладач кафедри фінансів  
Національного університету біоресурсів  
і природокористування України  
м. Київ, Україна*

Аналізуючи пенсійне забезпечення в зарубіжних країнах, виділимо два основні способи фінансування пенсійних систем: розподільний, при якому покриття поточних пенсійних витрат проводиться з поточних надходжень та накопичувальний, при якому створюється спеціальний фонд, що забезпечує всі пенсійні виплати в даний час і в майбутньому [3, с. 184].

Пенсійне забезпечення засноване на розподільній пенсійній системі у більшості країн, де державний пенсійний фонд або інша відповідна державна організація акумулює грошові кошти, які використовуються тільки для поточних пенсійних виплат.

Світовий досвід реформування пенсійних систем свідчить, що основною тенденцією є перехід до накопичувальної пенсійної системи, позитивною стороною якої є можливість збільшення інвестицій в розвиток економіки і отримання інвестиційних доходів для пенсіонерів.

Найскладнішим є питання вартості переходу до накопичувальної системи за рахунок необхідності відшкодування втрат пенсіонерам ресурсів, що відволікаються до накопичувальної пенсійної системи. За окремими підрахунками, вартість переходу складає від 120 до 160% ВВП.

В більшості країн світу і сьогодні переважає пенсійна система, заснована за принципом «солідарності поколінь», коли пенсії виплачуються з обов'язкових платежів зайнятого сьогодні населення. Ця система на Заході має назву «Pay as You Go» (PAYG) (плати, поки ходиш). Однак з кожним роком вона стає все більшим тягарем для державного бюджету країни. Головна причина полягає у поширенні динамічного процесу старіння населення, властивого всім континентам та країнам з різним рівнем соціально-економічного розвитку. За оцінками Світового банку, у 2000 р. 18% населення розвинених країн – членів ОЕСР склали особи, старші 60 років, у 2019 р. – 20%. До 2020 р. цей показник збільшиться до 27%, а до 2030 р. – до 30%. В Латинській Америці та Азії частка осіб старіше 60 років до 2030 р. подвоїться і складе 16% населення.

Така тенденція призводить до погіршення співвідношення між кількістю платників збору до єдиної пенсійної системи та кількістю отримувачів пенсій. Зростання рівня життя змушує збільшувати розмір пенсій, що призводить до збільшення зобов'язань держави перед пенсіонерами, вимушеного підвищення розміру внесків до пенсійної системи, зростання видатків на виплату пенсій, що навіть у групі найбільш розвинених країн досягають 10% ВВП.

Іншою, не менш важливою, причиною втрати ефективності солідарною системою є зрушення на ринку праці, зміни структури, масштабів та характеру зайнятості.

Процес реформування пенсійних систем у більшості розвинених країн розпочався у другій половині 1990-х рр. За недавніми підрахунками, у світі сьогодні створено та функціонує понад 250 різноманітних пенсійних систем з унікальним поєднанням елементів розподільної та накопичувальної моделей. Однак можна констатувати, що більшість країн обрали шлях реформування за одним з наступних напрямів: збереження державної розподільної системи в більш удосконаленому вигляді з одночасним стимулюванням розвитку добровільних приватних пенсійних програм; провадження багаторівневої розподільної та накопичувальної пенсійної схеми, фінансування з різних джерел; перехід до повного впровадження накопичувальної системи.

Більшість розвинутих держав обрали так званий параметричний підхід до пенсійних реформ, тобто реалізація коригувальних заходів, що змінюють, іноді досить істотно, характеристики існуючої системи (рівень внесків, пенсійний вік або формула індексації пенсій відповідно до наявних фінансових можливостей).

На початкових етапах перетворень практично у всіх державах, зокрема в США, Німеччині, Японії, Італії, були зроблені спроби збільшення доходів пенсійної системи за рахунок підвищення внесків, що викликало активну протидію часників.

Модернізувалася також база стягнення внесків. Наприклад, у Бельгії, Італії, Швейцарії і Португалії був скасований максимальний рівень заробітної плати при обчисленні страхових внесків.

Так, в США діє трирівнева система пенсійного забезпечення: першим рівнем є солідарна система, але її доповнюють інші пенсійні програми, які дають можливість громадянам зберегти свої кошти для пенсійного забезпечення; другий рівень – обов'язкова накопичувальна система, згідно якої працюючі громадяни перераховують частину свого заробітку на ощадні рахунки; третім рівнем є добровільна приватна накопичувальна система, яка дає можливість громадянам, що мають бажання отримувати ще більшу пенсію і можливість сплачувати великі внески в тривалому періоді трудової діяльності, підтримувати бажаний рівень забезпечення виходу на пенсію [2].

Позитивною стороною системи соціального забезпечення США, досвід якої можна використовувати при реформуванні системи пенсійного забезпечення в Україні, є розробка стратегічних аспектів на основі прогнозів змін демографічних і економічних мов.

У Великобританії діє розподільча пенсійна система з низькими розмірами пенсій, при реформуванні передбачалася індексація пенсій відповідно до росту цін, а не заробітної плати. Обов'язкова пенсійна система другого рівня надає право працівникам стати часниками або державної системи пенсій, що залежить від заробітку, або професійної системи, з становленими заздалегідь виплатами, чи системи персональних пенсій із становленими розмірами внесків [4].

Базова державна пенсійна система Швеції залишається розподільчою і фінансується за рахунок страхових внесків, що складають 18,5% заробітку, із яких 16% надходять у державну систему. Переважна більшість поточних внесків використовується на виплату поточних пенсій, проте станова соціального страхування відкриває мовні індивідуальні рахунки для застрахованих, на яких відбивається ця частина внесків.

Пенсія розраховується на основі суми накопичених коштів з рахуванням очікуваної тривалості життя поточної групи осіб, що припиняють трудову діяльність, і зростання виробництва протягом очікуваного періоду виплати пенсії. Гарантія забезпечення мінімального доходу в старості здійснюється шляхом використання пенсійної страхової сітки для осіб, що мали низькі доходи протягом трудового життя. Частина внесків йдуть у капіталізовану систему, при цьому працівник має право вибору розміщення їх на індивідуальних рахунках в приватних структурах або в державному накопичувальному фонді. Таким чином, Швеція має систему з становленими внесками, у якій є страхувальна сітка, дає населенню можливість вибору і пропонує їм право вибору у відношенні пенсійного віку: більш тривале перебування на пенсії або більш високий рівень життя в пенсійний період; значна залежність між внесками і пенсіями сприяє підвищенню ефективності ринку праці.

Більшість латиноамериканських країн мають розвинену солідарну пенсійну систему, з великими державними витратами на пенсійне забезпечення. Здійснення великої частини пенсійних програм вимагає вирішення проблем фінансування, аналогічних проблемам країн Центральної і Східної Європи, що є в основному результатом прийняття необґрунтованих рішень, які не враховують можливості бюджету.

Цікавим є досвід Чилі, де пенсійне забезпечення було приватизовано на початку 1980-х років. Були створені приватні накопичувальні фонди із заздальгідь становленими внесками, які сплачували працівники в розмірі 10% заробітку, внески роботодавців чи ряду не були передбачені. Працівники мають право вибору і зміни фонду, при припиненні трудової діяльності працівники

можуть поступово вибирати частину своїх накопичень із фонду. Діє мінімальна пенсійна гарантія, яка передбачена для захисту працівників із низькими заробітками, а також для захисту вкладників від неефективної роботи обраного ними фонду: у тих випадках, коли працівник при 20 роках страхового стажу одержує пенсію нижче визначеного рівня, держава збільшує її до гарантованого рівня. Передбачено перехідні мови для працівників, що переходять із старої розподільчої системи в нову.

В Австралії другий рівень пенсій має форму обов'язкової часті в системі індивідуальних капіталізованих рахунків та є чітко виражений перший пенсійний рівень (пенсія по старості), відмінною рисою якого є те, що він фінансується за рахунок податків, а розміри пенсій визначаються не з рахуванням рівня доходів, а з рахуванням рівня добробуту. Оскільки державна пенсія фінансується за рахунок податків і є більш високою для найменш забезпечених категорій населення, то перший рівень має яскраво виражений перерозподільчий характер. Другий рівень ставить пенсіонерів перед ризиком неефективного правління пенсійними активами і не має істотних елементів перерозподілу.

У Новій Зеландії діє відносно універсальна система пенсій у чітких розмірах, яка доповнена системою добровільних капіталізованих пенсій із становленими внесками. Універсальна система є розподільчою і фінансується за рахунок податків. Пенсійний вік збільшується з 60 до 65 років. Планується створення керованого рядом фонду, у межах якого повинна здійснюватися часткова капіталізація коштів на майбутні пенсійні витрати. Пропозицію перейти від пенсій у твердих розмірах, що фінансуються за рахунок податків, до системи обов'язкової часті в приватних фондах з індивідуальними рахунками в країні не було прийнято.

### **Література:**

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV.
3. Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-ХІІ.

4. Постанова КМУ «Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України» від 23.07.2014 № 280.
5. За лаштунками пенсійної реформи. URL: <http://ises.org.ua/analitika/ekonomichnii-analiz/za-lashtunkamipensiinoi-reformi>.
6. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua>.
7. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <http://www.pfu.gov.ua>.
8. Світовий досвід пенсійної реформи. URL: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw>.