

**Іванна Богельська**  
*магістрантка, ОНП «Публічні фінанси»*  
*Науковий керівник:*  
**Оксана Тулай, д-р екон. наук, професор**  
*Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль, Україна*

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ**

У кожній країні функціонує власна пенсійна система. Пенсійне страхування займає важливе місце у соціально-економічному розвитку країни та безпосередньо впливає на рівень життя і добробут людей. Цей вид страхування є об'єктивною потребою сучасного суспільства, задовольнити яку в інший спосіб неможливо [1, с. 133].

Пенсійна система може поєднувати солідарну і накопичувальну складові, що дає змогу громадянам отримувати пенсію від держави, роботодавця та недержавну пенсію. Державне обов'язкове пенсійне страхування передбачає, що внески формуються як відсоток від заробітної плати. На цьому рівні держава забезпечує лише мінімальну пенсію [2, с. 97].

У таких країнах, як Данія, Фінляндія, Норвегія і Швеція, Нідерланди, Швейцарія та більшості англосаксонських держав запроваджено пенсійне забезпечення, яке гарантує мінімальний дохід у фіксованій величині. При цьому джерелом пенсійних виплат слугують податкові надходження до бюджету цих країн. Часто такий спосіб пенсійного забезпечення називають способом «фіксованої ставки», адже виплати фінансується за рахунок податків, що забезпечує основний дохід незалежно від зарплати або сплачених внесків.

В інших європейських країнах – Німеччині, Австрії, Бельгії, Франції, Італії, Іспанії, а також у США пенсійне забезпечення функціонує за принципами соціального страхування. Пенсії призначаються для заміщення втраченого доходу, а джерелом їх виплати є страхові внески працівників і роботодавців. Тобто розмір пенсії залежить від попереднього заробітку, однак, при цьому зберігається мінімальна пенсія [3, с. 5].

Порівняльний аналіз розмірів внесків на державне пенсійне страхування в зарубіжних країнах можна провести на основі даних табл. 1. Як видно з даних табл. 1, розмір страхового внеску в більшості європейських держав знаходиться в діапазоні від 16,4% у Бельгії і до 33% – в Італії. В Україні відсоток страхових відрахувань в Пенсійний фонд нижчий, аніж в більшості європейських країн. Однак резервів для його збільшення немає з огляду на те, що це суттєво погіршить конкурентоспроможність вітчизняної економіки, призведе до зростання нелегальної зайнятості та неофіційної виплати заробітної плати.

Таблиця 1

**Внески на державне пенсійне страхування в зарубіжних країнах**

Країни	Величина внеску, %		
	Разом	Найманий працівник	Роботодавці
Італія	33	23,8	9,2
Чехія	28	21,5	6,5
Польща	27,6	11,3	16,3
Угорщина	25,5	10	15,5
Фінляндія	24,4	6,7	17,7
Франція	27,5	11,2	16,3
Австрія	22,8	10,2	12,6
Португалія	22,7	7,2	15,5
Греція	20	6,7	13,3
Латвія	20	10	10
Турція	20	9	11
Німеччина	18,6	9,3	9,3
Японія	18,3	9,15	9,15
Словаччина	18	4	14
Бельгія	16,4	7,5	8,9
США	12,4	6,2	6,2
Канада	10	5	5
Корея	9	4,5	4,5

Примітка. Складено автором на основі [4].

Також, можна відзначити, що у всіх країнах існує перерозподіл навантаження між роботодавцем та працівником, що значно посилює мотивацію економічних суб'єктів до участі у державному пенсійному забезпеченні. Наприклад, в таких країнах як США, Польща, Німеччина, Австрія, Бельгія, Латвія внески встановлені на однаковому або майже однаковому рівні як для роботодавців, так і найманих працівників. Тобто участь роботодавців і працівників відбувається практично на паритетних засадах. Основними перевагами такого механізму є посилення особистої відповідальності кожної особи за свій майбутній пенсійний захист та збільшення активності учасників системи пенсійного забезпечення.

В європейських країнах роботодавець майже не сплачує повної суми внеску на державне пенсійне страхування, а в окремих країнах, наприклад, в Італії, Франції, Фінляндії, Чехії найманий працівник має суттєве навантаження

щодо сплати пенсійних страхових внесків, яке значно перевищує навантаження роботодавця.

Отже, досвід розвинутих країн переконує, що у перспективі в Україні можна змінювати структуру внесків на пенсійне страхування. На нашу думку, це буде сприяти розвитку накопичувальній системі пенсійного страхування.

### **Список використаних джерел**

1. Тулай О. І. Актуальні проблеми діяльності Пенсійного фонду України. *Проблеми економіки*. 2016. № 1. С. 132–139
2. Шалієвська Л. І. Пенсійне забезпечення: зарубіжний досвід та уроки для України. *Інвестиції: практика та досвід*. № 4. 2019. С. 96-100.
3. Жук О. Б. Імплементация зарубіжного досвіду при реформуванні системи пенсійного забезпечення України. *The Caucasus: Scientific journal of academic research. Georgia*. 2017. Vol. 18. Issue 03. P. 4-10.
4. Pensions at a Glance 2019 (Summary in English) / OECD and G20 indicators. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1618852572&id=id&accname=guest&checksum=23C6D5572776CAE59774231B13CC5178>.

**Лілія Іванюк**

магістрантка, ОНП «Публічні фінанси»

*Науковий керівник:*

**Оксана Тулай**, д-р. екон. наук, професор

*Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль, Україна*

## **ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСУВАННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я У КРАЇНАХ ЄС**

Охорона здоров'я відіграє ключову роль у забезпеченні добробуту населення. Сьогодні у світі не існує єдиної досконалої, стійкої та раціональної системи охорони здоров'я. Кожна країна світу зустрічається з різними проблемами щодо забезпеченні реалізації права людей на охорону здоров'я, доступу до якісного медичного обслуговування.

Усі національні моделі фінансування систем охорони здоров'я часто-густо піддаються змінам і залежать від можливостей, передумов і соціальних цінностей держави. Яку б модель не використовувала держава, завжди постає питання щодо її ефективності. Доказів того, що одна модель фінансування або поєднання механізмів фінансування різних моделей є ефективнішою за інші немає [1].

Кожна країна самостійно формує та розвиває власні механізми залучення фінансових ресурсів у сферу охорони здоров'я. На ефективність використання