

**Петрушка Олена Володимирівна**

к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів ім. С. І. Юрія,  
ЗУНУ, м. Тернопіль

## **СВІТОВІ РЕАЛІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГРОМАДЯН**

Пенсійні системи формуються та розвиваються різними шляхами залежно від історичних традицій, соціальної структури населення, ролі держави в економіці, пріоритетів соціальної політики, а також швидко трансформуються в багатьох країнах у зв'язку з їх кризою, пов'язаною з неефективним функціонуванням розподільних пенсійних систем. У результаті змінюється співвідношення між державними і приватними компонентами пенсійного забезпечення [1, с. 18]. Такі трансформації не можуть залишити незмінними і принципи формування фінансових ресурсів пенсійних систем для забезпечення їх найефективнішого використання, що дозволить в повному обсязі забезпечити фінансові потреби осіб пенсійного віку. Саме тому, коли в країні відбувається зміна системи пенсійного забезпечення населення, неможливо залишити діючу систему формування та використання фінансових ресурсів, а необхідно здійснювати постійний пошук нових джерел їх формування та вдосконалювати напрямки використання наявних фінансових ресурсів.

У тих країнах, де реформи системи пенсійного забезпечення почалися раніше, сучасний пенсійний ринок досяг значного розвитку і має суттєвий позитивний вплив на загальноекономічний процес. Такими країнами переважно є ті, що входять до Організації по економічному співробітництву і розвитку (ОЕСР), так звані «багаті країни» [2, с. 2]. Такий позитивний світовий досвід став взірцем для наслідування для багатьох країн світу, а особливо для України. Проте варто зазначити, що при виборі напрямку розвитку пенсійного ринку в кожній конкретній країні необхідно відштовхуватися від власних економічних цілей. Саме від вибору цілей залежить наскільки ліберальною буде пенсійна система, яку роль у формуванні та використанні фінансових ресурсів буде відігравати держава та ін.

Потребою трансформації системи пенсійного забезпечення населення в більшості розвинених країн світу є загострення демографічної ситуації, яка проявляється у зростанні демографічного навантаження, загальному старінні населення, дисбалансі коефіцієнтів, які забезпечують комфортне існування діючого пенсійного забезпечення. У зв'язку з тим, що багато країн світу вже провели реформування пенсійних систем та накопичили вагомий досвід у напрямках їх вдосконалення, чимало моделей, що стосуються ефективного формування та використання фінансових ресурсів системи пенсійного страхування ми можемо впроваджувати і у вітчизняний досвід функціонування системи пенсійного страхування. Застосування світового досвіду формування пенсійних систем дозволить краще зрозуміти сутність і мету здійснюваних перетворень, побачити проблеми, які існують в пенсійній системі України та дасть можливість їх подолати використовуючи позитивний досвід зарубіжних країн. Тому, доцільним буде розглянути деякі пенсійні системи зарубіжних

країн, їх складові компоненти, принципи функціонування, джерела формування та використання фінансових ресурсів та ін.

Функціонування пенсійної системи США за накопичувальним принципом дає можливість її громадянам з досягненням ними пенсійного віку отримувати три види пенсій, а саме: державну, корпоративну (за місцем роботи) та індивідуальну, шляхом відкриття особистого пенсійного рахунку [3, с. 22]. Завдяки тому, що пенсійна система США є багаторівневою, це дає можливість її громадянам як отримувати мінімальні держані гарантії так і дає розуміння відповідальності кожної особи за її фінансовий добробут після виходу на пенсію. Крім того, це створює потужний потенціал фінансових ресурсів для економіки країни.

Варто зазначити, що державна пенсія США формується за принципом який дуже схожий на українську модель солідарної пенсійної системи. Так, фінансові ресурси, які спрямовуються на виплату державних пенсій, отримуються від сьогодні працюючих громадян, які сплачують податки. Державна пенсія зовсім не гарантує безтурботного життя, ідея державної пенсії – уберегти людей від бідності, а не покрити всі їх потреби. Американцям доводиться брати частину заощаджень в свої руки, відкладати гроші на приватну пенсію та освоювати основи інвестування [4, с. 46].

Для пенсійної системи США характерним є функціонування як державних так і приватних накопичувальних пенсійних програм. У США існує два види накопичувальних пенсійних програм: 1) зі встановленими виплатами, що гарантує учасникам фіксований розмір пенсії, який визначається виходячи з розміру зарплати та стажу роботи; 2) зі встановленими внесками, які сплачуються роботодавцями та найманими працівниками в рівних частинах [3, с. 22]. Ще однією особливістю є те, що громадяни США можуть брати участь як в колективних корпоративних пенсійних програмах, так і відкривати особисті пенсійні рахунки. Громадяни США можуть відкривати свої рахунки як в комерційних банках, інвестиційних фондах, так і в страхових компаніях. Беззаперечною перевагою, також, є можливість власної участі особи при прийнятті інвестиційних рішень для ефективного розміщення накопичених коштів, що сприяє підвищенню особистої відповідальності особи та підвищує довіру населення до фінансових інститутів. Таке управління власним пенсійним рахунком особа може здійснювати самостійно, з допомогою фінансового консультанта, або довірити управління рахунком спеціальним фінансовим установам.

Отже, говорячи про пенсійну систему США варто відзначити існування багаторівневої пенсійної системи, з поєднанням державної та недержавної пенсії, що дозволяє отримувати пенсійні виплати з різних джерел. Крім того, основними перевагами, на нашу думку, є наявність пенсійних систем, в яких існує поділ пенсійних внесків між найманими працівниками і роботодавцями, існування особистої відповідальної особи за її фінансовий добробут, можливість особистої участі громадянина в інвестиційній діяльності та індивідуальної відповідальності за інвестування накопичених коштів. Також, однозначною перевагою для пенсійних систем США є наявність великої

кількості фінансових інструментів для інвестування, можливість диференціації пенсійних активів, що зумовлено високим розвитком економіки країни загалом та фондового ринку зокрема.

Пенсійна система Швеції має, також, трирівневу структуру, а саме: перший рівень – трудова пенсія, яка формується шляхом сплати обов'язкових внесків у розмірі 16% від заробітної плати працівника; другий рівень – накопичувальна пенсія, яка формується шляхом сплати пенсійних внесків у розмірі 2,5% від усіх трудових доходів працівника, дані кошти акумулюються на індивідуальному пенсійному рахунку, управління яким здійснюється особисто кожним громадянином. Кошти, які є на цьому рахунку інвестуються для отримання додаткового доходу майбутнього пенсіонера. Третім рівнем пенсійної системи Швеції є добровільне пенсійне забезпечення, яке представлене добровільними професійними пенсійними системами та індивідуальними добровільними накопичувальними пенсійними системами. Так як ці системи є добровільними, то розмір внесків визначається кожним громадянином Швеції залежно від його фінансових можливостей.

У Швеції дуже розвинена участь працюючих у професійному страхуванні, тобто учасниками недержавних пенсійних фондів є близько 90% працівників [3, с. 23]. Це свідчить про високий рівень мотивації громадян Швеції в участі у пенсійному страхуванні та розумінні населення про власну відповідальність за особисте фінансове становище після виходу на пенсію.

Однією з найстаріших та найдосконаліших пенсійних систем у світі є пенсійна система Великобританії. Вона належить до багатокomпонентних пенсійних систем і містить три основні рівні, а саме: базову державну пенсію, державну пенсію за вислугу років і недержавну пенсію. Базову державну пенсію у Великобританії отримують всі громадяни при настанні пенсійного віку, і, що важливо, вона не залежить ні від розміру заробітної плати ні від стажу роботи громадянина. Розмір державних пенсій за вислугою років залежить від стажу працівника та рівня його заробітної плати, з якої працівник сплачував пенсійні внески. Варто зазначити, що цей рівень пенсійного забезпечення не є обов'язковим і кожен громадянин Великобританії може від нього відмовитися за умови участі у будь-якому іншому рівні пенсійного забезпечення країни.

Незважаючи на те, що у Великобританії досить потужна державна пенсійна система, все ж таки найбільшою популярністю користується система недержавного пенсійного забезпечення, яке поступово починає витісняти державну. Основну роль у системі недержавного пенсійного забезпечення Великобританії відіграють страхові компанії, а провідним способом накопичення є професійні пенсійні системи, які полягають в укладенні колективного договору з роботодавцем про відрахування внесків на пенсійне забезпечення свого працівника. Таким чином, кожен британець може вибрати для себе одну, найбільш прийнятну для нього схему пенсійного забезпечення. Варто зауважити, що у Великобританії фактично існує дворівнева система пенсійного забезпечення. Тобто є можливість або отримувати пенсію за вислугою років разом з базовою, або акумулювати кошти за допомогою

недержавних пенсійних схем, розраховуючи при цьому на державну лише у частині базової [5, с. 123]. Що, знову ж таки, говорить про особисту відповідальність кожного громадянина за своє фінансове майбутнє, можливість безпосередньої участі кожного у своєму пенсійному забезпеченні.

Відповідно до проаналізованого світового досвіду найоптимальнішою моделлю пенсійного страхування є трирівнева система, де на першому рівні знаходиться солідарна пенсійна система або система державного пенсійного забезпечення; другий рівень представлено обов'язковими накопичувальними пенсійними системами; третій рівень представлений добровільною системою недержавного пенсійного страхування. Варто зазначити, що для більшості країн основним джерелом доходів становлять пенсійні внески, які здебільшого розподіляються між робітниками та роботодавцями, тобто частину внеску сплачує робітник зі своєї заробітної плати, а частину – роботодавець як нарахування на фонд заробітної плати. Крім того, для можливості отримання додаткового доходу на вкладені кошти, урядами держав створено необхідні економічні умови і потужну мережу фінансових інституцій та інструментів, які користуються довірою громадян. Все це сприяє мотивації населення до здійснення пенсійних накопичень на різних рівнях з метою забезпечення фінансового благополуччя при досягненні пенсійного віку, які здебільшого перетворюються у виплату по-життєвих анuitетів відповідно до накопичених коштів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Petrushka O. V., Koziuk I. R., Development of foreign pension systems: experience for Ukraine. *Проблеми і перспективи сучасного розвитку фінансів, обліку та банківської діяльності*. II Міжнародна науково-практична конференція: матеріали конференції. Дніпро. 2019. С. 18-20.

2. Koval N., Priamuhina N., Zhmurko I. Analysis of economic-financial experience of the world countries in the system of pension insurance. *Baltic journal of economic studies*. №1. 2020. P. 1-8.

3. Баніт Ю. В., Петрушка О. В. Досвід реформування пенсійних систем зарубіжних країн та його використання в Україні. *Наука й економіка*. №1 (37). 2015. С. 19-27.

4. Мірошниченко І. С. Сучасні проблеми пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії. *Облік та фінанси*. №4 (58). 2012. С. 45-49.

5. Маслічук С. А. Фінансові аспекти реформування пенсійних систем. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Економіка»*. Вип. 25. 2014. С. 119-124.