

e-mail: sylah@mail.ru

Сила О.В., головний спеціаліст бюджетно-фінансового відділу
Кременецького об'єднаного управління Пенсійного фонду України
Тернопільської обл.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПЕНСІЙНИХ ВИПЛАТ ЗА ВІКОМ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Syla O.V., *Chief specialist of the Department of Budget and Finance
Kremenetsko Joint Pension Fund of Ukraine Ternopil region*

FOREIGN EXPERIENCE PENSIONS FOR AGED AND POSSIBILITIES OF ITS IMPLEMENTATION IN UKRAINE

У більшості країн світу питання пенсійної реформи є досить актуальним. Насамперед це пов'язано з демографічною ситуацією – старінням населення, а, отже, й збільшенням числа тих, хто потребує соціального захисту. В Україні менше можливостей забезпечити гідну старість людям похилого віку, ніж в розвинених країнах, проте незважаючи на це, доцільно запозичити позитивний досвід зарубіжних країн.

Пенсійні системи європейських країн, мають певні відмінності, однак основні елементи в них подібні.

Переважно у зарубіжних країнах пенсійні системи є трирівневими. Зокрема, в Німеччині до першого рівня входить система соціального страхування з виплатами, пов'язаними із заробітком. Вона є обов'язковою для найманих працівників та самозайнятих осіб (визначених груп). Фінансування першого рівня відбувається за рахунок поточних доходів. Другий рівень включає професійний пенсійний план. Виплати здійснюються добровільно і цим користуються близько 50% працівників. Третій рівень це приватні пенсії та заощадження, тому здійснюється на добровільних засадах [1, с. 11].

У Великобританії перший рівень включає базову державну пенсію для працівників та самозайнятих; друга державна пенсія є обов'язковою, якщо особа не має професійного або персонального плану (друга державна пенсія запроваджена у 2002 р. для тих, хто має низький та середній заробіток, хто доглядає за хворим/інвалідом, або має хронічні хвороби чи інвалідність. Після приєднання до пенсійного фонду за місцем роботи, пайової пенсійної схеми або отримання персональної пенсії, особа виходить

з цієї системи; диференційована пенсія – для працівників, які сплатили «диференційовані» внески у 1961–1975 рр. Фінансування даного рівня відбувається за рахунок поточних доходів і фондів. Перший рівень включає внески для формування грошової допомоги на випадок хвороби, материнства, інвалідності, старості, втрати годувальника та безробіття. Другий рівень, як і в Німеччині, включає професійний пенсійний план, здійснюється добровільно, а участь в даному рівні пенсійної системи беруть 46% зайнятого населення. Фінансування даного рівня відбувається за рахунок поточних доходів і фондів. До третього рівня належить пайова та персональна пенсії, а участь в даному рівні – добровільна [2, с. 17].

У Нідерландах та Італії перший рівень є обов'язковим, і це є так звана «національна пенсія». Фінансування даного рівня в обох країнах відбувається за рахунок поточних доходів (Нідерланди: роботодавець 0%, працівник 17,9%; Італія: роботодавець 23,81%, працівник 9,19%). Другий рівень становить професійний пенсійний план. В Італії він є добровільним, у Нідерландах частково добровільним. Фінансується даний рівень за рахунок фондів. Третій рівень є добровільним і складають його приватні пенсії або індивідуальні контракти [1, с. 11].

У Швейцарії перший рівень є обов'язковим для кожної особи, яка постійно проживає або працює в Швейцарії. Базова схема – страхування за віком і на випадок втрати годувальника. Фінансується даний рівень за рахунок поточних доходів: роботодавця: 4,2%; працівники – 4,2%; самозайнятої особи – 7,8%; особи без постійного місця роботи сплачують внески залежно від соціальних умов (від 220 до 5 715 євро на рік), а також від субсидій від державних органів влади (конфедерація і кантони). Другий рівень включає в себе професійний пенсійний план за віком, по втраті годувальника, інвалідності. Він є обов'язковим для непрацюючих і включає лише мінімальні виплати. Фінансується другий рівень за рахунок фондів. Третій рівень відсутній [1, с. 12].

У Польщі перший рівень є обов'язковим і включає Фонд соціального страхування для «білих та синіх комірців» (майже 90% для виплати пенсій), та обов'язкове формування демографічного резерву (на випадок значних демографічних коливань). Фінансування даного рівня здійснюється за рахунок поточних доходів. Пенсійні відрахування становлять 19,52% від зарплати та здійснюються роботодавцем та працівником порівну. До першого рівня відраховуються переважно кошти роботодавця (9,76%), а

до другого рівня – працівника. Демографічний резерв становить приблизно 1% внесків. Другий рівень включає фонд приватних пенсій та є обов'язковим для осіб, які були старшими за 50 років на час пенсійної реформи 1999 р. Фінансування здійснюється за рахунок фондування, 7,3% від заробітної плати за рахунок частини коштів сплачених працівником. Адмініструється даний рівень приватними установами. На третьому рівні функціонують приватні пенсійні фонди є добровільним [2, с. 17].

У зарубіжних країнах характерна підтримка державою системи пенсійного забезпечення. Наприклад, у Німеччині державні субсидії від державних органів влади покривають приблизно 31% річних витрат. У Великобританії державна субсидія становить приблизно 10–15%. Мінімум дорівнює 25% від державної пенсії, який виплачується якщо внески сплачувались не менше 10–11 років. Крім того, у 1999–2003 рр. діяла гарантія мінімального доходу, це була доплата до визначеного рівня особам старше 60 років з низькими доходами, заощадженнями до 12000 фунтів. У Великобританії незалежно від внесків виплачується вікова пенсія для осіб, які досягли 80 років: для тих які відповідають вимогам постійного проживання (проживали у Великій Британії в період 20 років після 60-річного віку безперервно 10, або більше років); для тих, які не мають базової державної пенсії або отримують менше 60% її рівня. Така вікова пенсія не виключає можливості отримання іншої допомоги чи пенсії [3].

В Італії державні субсидії становлять 28% і покривають ранні пенсії та доплати до мінімальних пенсій, а також частково пенсії за загальною схемою. Встановлено розмір мінімальної пенсії, і доплата для підвищення пенсії до цього рівня, для осіб які мають пенсію нижчу за встановлений мінімум здійснюється для осіб застрахованих після 1996 р. – з річним доходом нижче подвійного розміру мінімальної пенсії для самотніх та 4 мінімальних пенсій для одружених. Також, не залежно від внесків гарантується соціальна пенсія плюс соціальний бонус (особи старше 65 років, які не мають пенсії).

У Польщі субсидії покривають дефіцит коштів призначені для виплати пенсії. Мінімальна пенсія дорівнює 55% середньої пенсії та 70% мінімальної зарплати. Жодних гарантувань достатніх доходів незалежно від внесків не існує [3].

Варто відзначити, що встановлений законодавством пенсійний вік в європейських країнах є різним, однак спостерігається тенденція до його збільшення.

Міжнародна практика свідчить про те, що існує дуже мало країн, в яких пенсійний вік для чоловіків та жінок відрізняється, і ще менше країн, які взагалі не планують підвищувати пенсійний вік для чоловіків та жінок, а залишають його на тому рівні, який було встановлено ще двадцять – двадцять п'ять років тому.

Зокрема, в Німеччині, Нідерландах, Великобританії пенсійний вік для жінок та чоловіків однаковий і становить в Нідерландах та Великобританії – 65 років, у Німеччині – 67 років. У Швейцарії пенсійний вік – 65 років для чоловіків, а для жінок залежить від року народження: 62 роки – для жінок народжених до 1938 р., 63 – роки для народжених у 1939–1941 рр., та 64 роки – для народжених після 1942 р., що свідчить про поступове реформування пенсійної системи і підвищення пенсійного віку для жінок [2, с. 18].

У Нідерландах та Великобританії відсутня можливість виходу на пенсію раніше встановленого законодавством віку. У Німеччині існує така можливість, а саме – можливий вихід із 63-річного віку при наявності 35 років пенсійного страхування. При цьому відбувається зменшення пенсії на 0,3% в місяць до досягнення особою 67 років. Також можливий вихід на пенсію раніше встановленого строку для жінок народжених до 1952 р. Вони можуть виходити на пенсію з 60-річного віку при наявності 15 років здійснення відрахувань та періодами, що його замінюють, більше 10 років зроблених після 40-річного віку. Ще одна можливість раннього виходу на пенсію з 63-річного віку для народжених до 1952 р., за наявності 15 років відрахувань та 8 років періодів, що його замінюють, зроблених за останні 10 років, якщо особи не працюють в момент призначення пенсії, а після досягнення ними 58,5 років працювали тимчасово [3].

У Швейцарії є можливість раннього виходу на пенсію на 1–2 роки раніше встановленого пенсійного віку. У Польщі, то такий вихід можливий лише для осіб народжених до 1949 р. у двох випадках, якщо це жінки старші 55 років, із 30 річним стажем та особи, які працюють на певних роботах – на 5/10/15 років (визнано для окремих робіт та професій) [2, с. 18].

Дослідження розміру пенсії свідчить, що у Німеччині, Нідерландах та Італії відсутній максимально встановлений розмір пенсії. У Великій Бри-

танії державна пенсія становить 90,7 фунтів. Додаткова державна пенсія – 153,9 фунти. У Польщі максимальний розмір пенсії дорівнює 100% базової заробітної плати (від якої нараховуються внески) [3].

Слід відзначити, що Україна запозичила у європейських країн трирівневу систему пенсійного забезпечення, проте трирівнева система пенсійного забезпечення і досі не функціонує, а це, у свою чергу, зумовлює значне навантаження на Пенсійний фонд України, якому не вистачає коштів для виплати пенсій, тому дефіцит його бюджету постійно збільшується

Зрозуміло, що досвід європейських країн не можливо запровадити у короткі терміни, однак вивчення зарубіжного досвіду дозволить поступово трансформувати систему пенсійного забезпечення України.

Література:

1. Ермаков Д.Н. Частное (приватное) пенсионное страхование в современной Германии // Вестник МГОУ. Серия «Экономика». №4 / 2011. – С. 10–13.
2. Чапко І. Експертна записка «Порівняння пенсійних систем у деяких країнах світу» / І. Чапко // Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки. – К., 2009.
3. Пенсійне забезпечення закордоном – запозичуємо досвід? [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.cga.in.ua/index.php?itemid=1073>.

e-mail: tskolpina@rambler.ru

Сколпіна Т.В., *головний спеціаліст відділу доходів та економічного аналізу Управління фінансів Монастириської районної державної адміністрації*

ПРОЗОРИСТЬ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕСУ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Skolpina T.V., *Chief Specialist of the Sector of Revenues and Economic Analysis, Finance Office of Monastyrsk District State Administration*

TRANSPARENCY OF LOCAL BUDGET PROCESS LEVEL AND WAYS TO ITS PROVIDING

Зважаючи на численні проблеми у сфері бюджетних відносин та загрози національній безпеці держави, необхідність змін засад функціону-