

5. Інфографіка: фінансова децентралізація. URL: <http://www.malnrda.gov.ua/infogr.pdf>.

6. Децентралізація: місцеві бюджети 159 об'єднаних територіальних громад. – Фінансово-аналітичні матеріали, 2016.308 с. URL: http://decentralization.gov.ua/pics/attachments/Monitoriing_OTG.pdf/

Поліщук Оксана Борисівна

Головний спеціаліст відділу роботи з персоналом апарату

Луцької РДА Волинської області

astro123@ukr.net

СИСТЕМА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗА РУБЕЖЕМ ТА МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРАКТИЦІ

У процесі здійснення пенсійної реформи в Україні необхідно враховувати міжнародний досвід побудови і реформування пенсійних систем, що дозволяє бачити її в контексті світового розвитку соціального захисту громадян, що втратили працездатність з віком. При цьому заслуговують на увагу питання функціонування пенсійних фондів в різних країнах, а також світові тенденції в реформуванні діючих пенсійних систем.

Найпоширеніше в зарубіжних країнах проводиться принцип солідарності поколінь в системі з поточною витратою внесків. Ця система має різні варіанти. Їх називають моделями з визначеними заздалегідь розмірами пенсій і з визначеними заздалегідь розмірами внесків. Прикладом останньої може служити шведська модель з визначеними внесками і умовно накопичувальними індивідуальними рахунками при поточній витраті внесків, що надходять на ці рахунки [1].

Діюча система пенсійного страхування в Швеції – універсальна система з встановленими (визначеними) виплатами, яка є обов'язковою з тими самими правилами страхування для всіх шведських громадян і людей, що працюють у Швеції. Повна пенсія призначалась в 65 років. Народна і трудова пенсії замінені новою солідарною системою з умовно

накопичувальними рахунками при поточній витраті коштів. Ця система доповнюється чисто накопичувальною системою з індивідуальними рахунками. Мінімальний вік виходу на пенсію для обох систем – 61 рік. Пенсійний фонд пропонує різні комбінації вибору пенсії після досягнення цього віку. Трудові пенсії підкріплені гарантією відповідного мінімуму, величина якого визначається матеріальним становищем родини і діє після досягнення 65 років [2]. Повна ставка внеску для нової системи пенсій по старості складає 18,5% заробітку. Із загальної ставки внеску 16 відсотків пенсійний фонд зараховує до умовно накопичувальної системи, а 2,5 відсотки до чисто накопичувальної системи. Цей специфічний розподіл внесків має на меті приступити до введення обов'язкової системи індивідуальних накопичувальних рахунків, коштами на яких керуватимуть недержавні компанії за умови одночасного виконання зобов'язань у відношенні придбаних прав у старій системі, не виходячи при цьому за межі 18,5% заробітку. Придбані права в солідарній системі чітко визначені. Вони еквівалентні умовним заощадженням на рахунку працівника. Це дає змогу розрахувати вартість додаткових витрат для покриття цих прав, якщо уряд країни побажає розширити чисто накопичувальну систему [3].

Спільними рисами реформ пенсійних систем в Латинській Америці стало: повне визнання урядом пенсійних зобов'язань ліквідованих державних пенсійних фондів старої розподільної системи; державні гарантії мінімальної пенсії у разі банкрутства приватних пенсійних фондів; різні форми компенсацій працівникам з метою пом'якшення труднощів переходу і стимулювання приєднання до нової системи; посилення державного регулювання використання пенсійних коштів [4, с.168].

В систему пенсійного забезпечення Казахстану залучені три типи організацій – накопичувальні пенсійні фонди, компанії з управління активами та банки-зберігачі, які наділені власними функціями [5, с.110]. На пенсійні фонди покладається відповідальність за належне використання пенсійних коштів.

Пенсійна система Хорватії передбачає функціонування державного пенсійного фонду (установа першого рівня), обов'язкових та добровільних пенсійних фондів (відповідно другий та третій рівні). Вона складається з трьох рівнів: перший рівень – солідарна система; другий рівень – обов'язкова накопичувальна система; третій рівень – добровільна накопичувальна система. Вік виходу на пенсію становить 63 роки для чоловіків і 57 років для жінок. Необхідний мінімальний трудовий (страховий) стаж складає 18 років [6, с.42].

Країни, які давно розпочали реформування своїх пенсійних систем, мали багато варіантів стратегій здійснення такого реформування. Однак на той час не було можливості передбачити довгострокові проблеми соціально-економічного характеру. З огляду на це Україна має перевагу щодо можливості врахування досвіду функціонування пенсійних фондів тих країн, котрі пройшли шлях спроб і помилок.

Список використаних джерел:

1. Пенсійна система потребує серйозного реформування URL: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=227062
2. Пенсійні фонди другого рівня. Міжнародний досвід та його значення для України URL: http://pension.kiev.ua/files/intl_experience_level2_pension_systems_ua.pdf
3. Результати діяльності пенсійних фондів. Міжнародний пенсійний вісник, 2018. № 17–18. С. 4–6.
4. Толуб'як В.С., Горин В.П. Закордонні орієнтири реформування вітчизняної пенсійної системи. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 2016. Вип. 18. Час. 2. С165–170.
5. Толуб'як В.С. Фінансові механізми пенсійного забезпечення: Монографія. Тернопіль: ТЗОВ «Терно-граф», 2011. 336 с.
6. Юшко С.В. Навантаження на фонд оплати праці суб'єктів господарювання як чинник тінізації доходів громадян. *Фінанси України*. 2013. № 2. С. 38-48.