

4. Кузькін Є. Ю. Зарубіжний досвід фіскальної децентралізації: проблеми та шляхи розв'язання. Фінанси України. 2015. №12. С.63-72.

5. Туманская Ю. В. Анализ зарубежной практики формирования доходов местных бюджетов. Дайджест финансы. 2013. № 3. С. 48–51.

6. Карпінський Б. А., Герасименко О. В. Основи збалансованості фінансової системи держави. Фінанси України. 2003. № 1. С. 77–81.

Горецька Олеся Василівна

Студентка 1 курсу ОС «магістр» ННІОТ

Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри фінансів ім. С. І. Юрія Мелих О.Ю.

Тернопільський національний економічний університет

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПЕНСІЙНИХ ВИПЛАТ У ВІТЧИЗНЯНУ ПЕНСІЙНУ СИСТЕМУ

В даний час у всіх країнах світу, які проводять відповідальну соціальну політику, здійснюється пошук ефективних моделей національних пенсійних систем. Необхідність перетворень інститутів пенсійного забезпечення в різних державах обумовлена факторами демографічного, а також макроекономічного характеру. В якості основної причини кризи системи державного пенсійного забезпечення прийнято розглядати швидке старіння населення розвинених країн. Якщо брати за приклад країни Західної Європи, то в більшості з них, спостерігається безперервне скорочення народжуваності, що здійснило вплив на чисельне співвідношення пенсіонерів і працюючих громадян. У ситуації, що склалася, розподільні пенсійні системи зіштовхнулися з проблемою забезпеченості державних пенсійних зобов'язань, що обумовлює необхідність реформування пенсійних систем.

В свою чергу, варто зазначити, що на сучасному етапі в країнах Євросоюзу відсутні єдині стандарти соціальної політики – кожна з країн зберігає власну національну компетенцію регулювання.

Аналіз європейського досвіду політики, спрямованої на перетворення інститутів пенсійного забезпечення, дозволяє виділити три основні напрями таких перетворень.

Перший напрям – так званим параметричний підхід до реформування пенсійної системи, що передбачає модифікацію окремих компонентів існуючої системи пенсійного забезпечення. Сюди, як правило, відносяться такі зміни як: підвищення пенсійного віку і скасування тих чи інших пільг, пов'язаних з пенсійним забезпеченням, збільшення ставки пенсійних внесків, трудового стажу для отримання права на пенсію і т.д.

Другий підхід до реформування пенсійної системи передбачає збереження основ розподільчої системи з введенням накопичувального компоненту: в цьому випадку паралельно з модернізацією окремих елементів солідарної системи здійснюється поступове впровадження накопичувальної частини, що відбувається за допомогою визначення частки пенсійних внесків, що капіталізується на накопичувальних рахунках.

І, нарешті, третій підхід передбачає перехід на повністю накопичувальну систему, що включає передачу прав розпорядження пенсійними коштами приватним пенсійним фондам [1].

В даний час, як показує аналіз інституційних перетворень пенсійних систем європейських країн, політика більшості держав в пенсійній сфері характеризується орієнтацією на розширення додаткового пенсійного забезпечення, яке знаходиться в Україні на початковій стадії розвитку. З урахуванням даної обставини доцільним є теоретичне вивчення та практичне застосування досвіду зарубіжних країн у частині, що стосується розвитку сфери недержавного пенсійного забезпечення, що передбачає врахування соціальних наслідків реалізації конкретних законів, спрямованих на створення даних інститутів.

Як зазначає Р. Рафікова, основна тенденція розвитку сучасних пенсійних інститутів в світі полягає в тому, що пріоритетне значення тут набуває принцип

забезпечення старості на основі індивідуальної капіталізації коштів, яка, в свою чергу, відчуває на собі регулюючий і стимулюючий вплив з боку держави.

Роль держави у функціонуванні пенсійних систем в розвинутих капіталістичних державах зводиться до формування і вдосконалення нормативно-правової основи діяльності пенсійних інститутів, створення необхідних умов для дії даної системи на практиці [2].

Реформування пенсійних інститутів в західних державах на сучасному етапі здійснюється на основі паралельного розвитку двох пенсійних систем, їх нормативно-правової бази: державної, яка гарантує пенсійне забезпечення для всіх (або практично всіх) громадян на досить скромному за мірками цих країн рівні, і недержавної, яка передбачає додаткові надбавки до пенсій для працівників, а також різних категорій самозайнятого населення. Мова в даному випадку йде про особливий підхід до реформування інститутів пенсійного забезпечення, спрямований на створення дуалістичної пенсійної системи.

Розглядаючи інституційну основу недержавного пенсійного страхування в країнах Європи, слід зазначити, що її складають переважно недержавні пенсійні фонди і страхові компанії. Функціонування пенсійних фондів в кожній окремо взятій країні відрізняється своєрідністю.

У Нідерландах всі працівники центральних та місцевих державних органів беруть участь в схемі добровільних професійних пенсійних накопичень, а в приватному секторі – професійні накопичення проводяться на добровільній основі і залежать від роботодавця. За рахунок пенсійного планування роботодавцям надаються податкові пільги. Сприятливий податковий режим полягає в тому, що внески віднімаються з оподаткованого доходу роботодавця. Пенсійні схеми повністю фінансуються, і більш того, близько 70-75% приватних пенсій забезпечуються через компанії зі страхування життя [1].

У Швеції, діють добровільні професійні пенсійні плани. Плани компаній схожі на державні пенсії і вони є обов'язковими в сферах, що охоплюються колективним договором. Професійні пенсії в Швеції засновані на умовах колективних договорів між роботодавцем і організацією працівників.

В Україні участь роботодавців у пенсійному забезпеченні своїх працівників взагалі нерозвинута. Одна з причин – це відсутність їх стимулювання за допомогою різних податкових преференцій. Важливим фактором розвитку пенсійних планів за участю роботодавців могло б стати широке розмаїття інституційних форм залучення та інвестування добровільних професійних внесків за допомогою страхових компаній, банків та інвестиційних компаній.

Стратегічною метою здійснюваних реформ у сфері пенсійного забезпечення нашої країни є створення системи, яка б ґрунтувалася на засадах соціальної справедливості і забезпечила дотримання єдиного принципу при визначенні розміру пенсій для всіх громадян – тривалості трудового (а з 01.01.2004 р. – страхового) стажу і розміру одержуваного заробітку (звідси – розміру сплачених страхових внесків). Скорочення, а в перспективі і ліквідація дефіциту Пенсійного фонду України слід розглядати як тактичну ціль. В цьому контексті доречно підкреслити, що здійснення реформи пенсійної системи належить до проблем, вирішення яких становить загрозу національній безпеці нашої країни. Тому намагання відмінити пенсійну реформу слід розглядати як популістські кроки, оскільки покращення соціального захисту пенсіонерів воно не дасть.

Вирішувати цю надзвичайно складну соціально-економічну проблему слід шляхом здійснення комплексної пенсійної реформи, створюючи трирівневу пенсійну систему. Її формування передбачене Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» і формування такої системи передбачає збереження державного пенсійного забезпечення (солідарна система) з одночасним створенням елементів та механізмів пенсійного страхування, формуванням накопичувальної пенсійної системи та системи недержавного пенсійного забезпечення.

Перевагою накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є те, що частина обов'язкових відрахувань буде спрямовуватися на персональні рахунки громадян. Ці кошти можна буде інвестувати у вітчизняну економіку, а інвестиційний дохід збільшуватиме розмір майбутніх пенсійних виплат. Кошти, накопичені в цій системі, мають статус

приватної власності, використовуються для здійснення пенсійних виплат і будуть входити до складу спадщини, як і інші майнові права спадкодавця.

Підсистема добровільного недержавного пенсійного забезпечення ґрунтується на добровільній участі в її формуванні і функціонуванні та використанні нагромаджених пенсійних коштів окремих осіб, роботодавців та їх об'єднань. Вони використовуються як доповнення до пенсійних виплат першої і другої складових цієї системи.

Таким чином, створення трирівневої системи пенсійного забезпечення покладе початок диверсифікації джерел фінансування пенсійних виплат шляхом поєднання внесків на соціальне страхування та обов'язкові й добровільні накопичення. В контексті окреслення стратегічних напрямів вдосконалення інститутів пенсійного забезпечення найбільш перспективним є впровадження накопичувальної підсистеми, якій притаманні спільні риси та відмінні переваги, порівняно з солідарною.

З останньою накопичувальну підсистему споріднює те, що вона є обов'язковою, тобто пенсійні внески здійснюються не добровільно, а на обов'язкових засадах. Відмінність між ними полягає в тому, що існування накопичувальної підсистеми передбачає персоніфікацію пенсійних внесків в процесі трудової діяльності на індивідуальному рахунку, які будуть основним джерелом пенсій в майбутньому.

За своєю економічною сутністю накопичувальна система належить до відкладеного доходу у вигляді індивідуального пенсійного фонду. Його власник бачить прямий зв'язок між нинішньою заробітною платою та розміром пенсії в старості. Виникає не абстрактно відсторонене ставлення до майбутнього пенсійного забезпечення, а досить реальне уявлення про його параметри. За таких умов розмір індивідуального пенсійного фонду визначається легальним заробітком особи, сумарною тривалістю трудового стажу та якістю управління пенсійними активами.

Докорінною відміною вітчизняного варіанту солідарної пенсійної підсистеми від накопичувальних систем інших країн є те, що перша базується на

перерозподілі та споживанні нагромаджених коштів, коли потреби нинішніх пенсіонерів задовольняються не на основі їхньої минулої трудової діяльності, а за рахунок податків з економічно активної частини населення. З позицій соціальної справедливості накопичувальна пенсійна складова є значно привабливішою для майбутніх пенсіонерів. Для соціально-економічних реалій України актуальним є те, що принципи пенсійного страхування, реалізовані у накопичувальних пенсійних програмах мають стимулювати працездатне населення брати активну участь у даних пенсійних системах, оскільки вони передбачають ще й одержання інституційного доходу, який залежить від того, в які інвестиційні проекти вкладалися пенсійні активи платників страхових внесків [3].

Безперечні переваги та апробованість практикою багатьох країн світу інституту накопичувальної системи служать вагомими аргументами на її перетворення у найбільш дієву складову системи пенсійного забезпечення наших громадян.

Нині накопичувальна система пенсійного забезпечення в Україні перебуває в зародковому стані. Її поступове впровадження як повноцінного інституту дозволить здійснити диференціацію пенсій не на основі лобістських дій представників окремих верств населення, а за рахунок зусиль працівників, коли найбільш кваліфіковані та старанні змусять платити в пенсійні фонди не тільки своїх роботодавців, а й державу.

Для широкого поширення обов'язкової накопичувальної системи необхідне досягнення темпів економічного зростання, підвищення рівня оплати праці застрахованих осіб; досягнення збалансованості бюджету Пенсійного фонду України у відповідності до Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку; забезпечення пенсійних виплат за рахунок солідарної системи на рівні прожиткового мінімуму, створення інституційних складових функціонування накопичувальної системи (система персоніфікованого обліку пенсійних накопичень, автоматизованого звітування про стан пенсійних рахунків, системи збирання внесків, сумісної з системою електронних переказів банків), ухвалення

інституційно-правових актів, котрі забезпечують функціонування накопичувальної системи, створення ефективної системи державного нагляду та регулювання цієї системи, а також необхідної інфраструктури.

Аналіз наукових публікацій та узагальнення практики впровадження накопичувальної системи в нашій країні, дозволяє нам спрогнозувати можливі негативні наслідки при переході від розподільчої до накопичувальної системи:

- надзвичайно низький рівень залучення населення до участі в накопичувальній системі, що викликаний низькою мотивацією працівників до формування своїх пенсійних надходжень і легалізації в такий спосіб тіньових доходів та поінформованість про переваги цієї системи;

- при невисокому рівні оплати праці лівова частка найманих працівників буде не в змозі самостійно накопичити необхідні кошти протягом трудової діяльності для достойного пенсійного забезпечення після її закінчення;

- необхідність пошуку державою значних фінансових ресурсів для виплати мінімальних і соціальних пенсій у разі ліквідації солідарної системи пенсійного забезпечення;

- зростання фінансових ресурсів порівняно з солідарною системою необхідних для управління накопичувальною пенсійною системою за допомогою значної кількості накопичувальних пенсійних фондів і компаній, що утримуються за рахунок використання частини пенсійних ресурсів.

В Україні у зв'язку з цим найбільш прийнятним буде поєднання солідарної системи з накопичувальною. Третій рівень, хоча й демонструє певну динаміку, не справляє відчутного впливу ні на економіку, ні на матеріальний добробут пенсіонерів. Оскільки однією з причин недовіри до накопичувальної пенсійної системи є побоювання щодо спроможності держави гарантувати збереження пенсійних накопичень.

Отже, необхідно детально проробити форми залучення коштів накопичувальної системи в економіку України як значного внутрішнього інвестиційного ресурсу для соціально-економічного розвитку нашого

суспільства; забезпечити прогнозування й оцінювання впливу здійснюваної пенсійної реформи на соціально-економічне зростання.

Список використаних джерел:

1. Пенсійна система Нідерландів. Пенсійний фонд України. URL: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article>
2. Романовська О. В., Гордієнко К. О. Пенсійна реформа в Україні: особиста відповідальність за забезпечену старість. URL: К. О. file:///C:/Users/Pavlo/Downloads/VKPI_soc_2018_3_21.pdf
3. Стратегія модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 р. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.09.2016 р. № 672.

Гузь Наталія Василівна
Головний спеціаліст Луцького відділу обслуговування громадян
Дем'янюк Антоніна Вікторівна
канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Функціонування пенсійних систем передбачає зниження рівня бідності серед людей похилого віку. Раніше припускалося, що їх бенефіціари мають бути старшого віку й малозабезпечені. Проте у наш час люди виходять на пенсію відносно рано і пенсіонери не обов'язково старші за працюючих, тому пенсійні системи перестали працювати відповідним чином з точки зору структури бідності. Таким чином, структура традиційної (солідарної) пенсійної системи, яка підходила для зменшення рівня бідності в минулому, в сучасних умовах не підходить для розподілу доходу [2, с.233].