

Оксана Мигович

студентка гр. ПОФГзм-21,

Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль

Науковий керівник: д.е.н., професор Андрій Крисоватий

ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ У РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Зважаючи на ускладнення демографічної ситуації в країні через воєнні дії та зниження народжуваності, постійний дефіцит ресурсів солідарної пенсійної системи розвиток недержавного пенсійного забезпечення доцільно розглядати як важливий пріоритет економічної політики держави в найближчій перспективі. Серед принципів подальшого розвитку цієї складової пенсійної системи варто відзначити урахування кращих зарубіжних практик, що дасть можливість не тільки підвищити ефективність її функціонування, але й забезпечить довіру до недержавної пенсійної складової з боку суспільства. У багатьох розвинених країнах недержавні пенсійні фонди відіграють ключову роль у забезпеченні громадян додатковими доходами в літньому віці, знижуючи навантаження на систему публічних фінансів та підвищуючи рівень добробуту пенсіонерів [7]. Як демонструє досвід не тільки європейських країн, але й розвинених держав з інших частин світу, ефективне регулювання, прозорість діяльності фондів та відповідні податкові стимули сприяють зростанню довіри з боку населення до недержавних пенсійних програм.

При оцінюванні зарубіжного досвіду функціонування недержавних схем пенсійного забезпечення важливо звертати увагу на ефективні практики окремих країн. На думку Л. Білої-Тіунової, для України доцільно звернути на досвід Німеччини, де функціонує подібна до вітчизняної модель економіки з сильними позиціями системи обов'язкового соціального страхування. Позитивним із досвіду цієї країни є те, що її система недержавного пенсійного забезпечення демонструє високий рівень стабільності, навіть попри періодичні соціально-економічні проблеми та зниження макроекономічної динаміки [4, с. 60].

Пенсійна система Німеччини має трирівневу структуру та «об'єднує такі складові: 1) державна система пенсійного страхування; 2) корпоративні пенсійні схеми; 3) індивідуальні пенсійні інвестиції» [3]. Корпоративні схеми пенсійного забезпечення традиційно розглядають як доповнення до державної складової пенсійної системи, проте після пенсійної реформи у 2001 році їхнє значення помітно зросло. Участь у корпоративних пенсійних схемах не є обов'язковою, проте ними охоплено 3/5 від усієї чисельності працездатного населення країни [6].

Пенсійна реформа 2001 року передбачала посилення позицій недержавної складової пенсійної системи та зменшення ваги пенсійної виплати із державної системи пенсійного страхування. Для можливості компенсування громадянам втраченої частини пенсійних виплат було впроваджено кілька додаткових схем добровільного недержавного пенсійного забезпечення, вони характеризуються

прийнятними умовами та легкістю оформлення. Найбільше поширення у країні отримали такі пенсійні плати у системі недержавного пенсійного забезпечення:

– *Riester-Rente (Förder-Rente)* – пенсійний план, особливістю якого є передбачені для учасників державні субсидії за участь у цій схемі. Право на участь у цьому плані недержавного пенсійного забезпечення мають особи, які є платниками податків на особисті доходи або за яких ці податки сплачують їхні роботодавці, а також особи, зареєстровані як платники у системі державного пенсійного страхування. Право на отримання пенсійних бонусів мають особи, які внесли мінімальний платіж у пенсійний план *Förder-Rente* у розмірі 60 євро на рік. Для отримання бонусів у максимальному розмірі учасник пенсійного плану повинен забезпечити пенсійні внески у розмірі не менше 4% від його річного доходу. У підсумку, за рахунок державних бонусів учасник пенсійного плану *Förder-Rente* має можливість заощадити 2,1 тис. євро на рік. Особливістю пенсійного плану є те, що пенсійні виплати підпадають під оподаткування прибутковим податком, але вони не можуть бути предметом судових претензій. Пенсійні виплати зазвичай здійснюються із використанням кількох схем – одноразовим платежем або у формі анuitету з різною періодичністю виплати. «Пенсійний план *Förder-Rente* доступний у таких варіантах: класичний, банківський накопичувальний план, інвестиційний і два види договорів позики на будівництво» [2];

– *Rürup-Rente (Basis-Rente)* – пенсійний план, який розроблений для самозайнятих осіб, а також осіб з високим рівнем доходу. В загальних рисах цей план має подібність до схеми державного пенсійного страхування, однак передбачає оподаткування пенсійних виплат і можливості застосування пільг. На відміну від попереднього пенсійного плану, учасники *Rürup-Rente* не мають можливості отримати бонуси за участь, оскільки цей план розрахований на ту частину суспільства, яка має високий рівень достатку. Проте, участь у цьому пенсійному плані дає можливість вирахування витрат на пенсійні внески при визначенні сум оподаткованого доходу. Для стимулювання участі у цій схемі добровільного пенсійного забезпечення уряд передбачає поступове зростання податкових пільг для тих осіб, які укладають пенсійні угоди *Rürup-Rente* [1].

Пенсійний план *Rürup-Rente* передбачає виплату гарантованої довічної пенсії, розміри якої не підлягають перегляду за будь-яких умов. Подібно до пенсійного плану *Förder-Rente*, пенсійні виплати за *Rürup-Rente* не можуть бути предметом судового оскарження чи арешту. Втім, негативним моментом цього пенсійного плану є те, що пенсійні виплати за ним не можуть бути об'єктом успадкування після смерті учасника.

Отож, що в сучасних умовах уряд Німеччини приділяє значну увагу розвитку недержавних схем пенсійного забезпечення, які розглядає як додаток до обов'язкової складової пенсійної системи, що має пом'якшити наслідки демографічних змін. Для стимулювання участі населення у схемах приватного пенсійного забезпечення у цій країні використовують фіскальні інструменти, зокрема субсидії та податкові пільги. Також показовим є індивідуальний підхід до

вибору пенсійної схеми за недержавним пенсійним забезпеченням, що дає можливість кожному громадянину обрати найбільш вигідний для себе варіант.

Список використаних джерел:

1. Basis or Rürup private Pension. URL: <https://crcie.com/insurance/pension/ruerup/>
2. Pension System In Germany. URL: <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/germany>
3. The German Retirement and Pension System. URL: <https://howtogermany.com/finance/pension/>
4. Біла-Тіунова Л. Р. Пенсійна система України та досвід світової практики. *Juris Europensis Scientia*. 2022. № 1. С. 58–61.
5. Горин В. П. Концептуальні засади фінансового забезпечення соціальних гарантій. *Світ фінансів*. 2009. Вип. 3 (20). С. 97-106. URL: <http://sf.wunu.edu.ua/index.php/sf/article/view/369>
6. Толуб'як В. С., Горин В. П. Закордонні орієнтири реформування вітчизняної пенсійних системи. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Економічні науки. 2016. Вип. 18. Т. 2. С. 165-170.
7. Толуб'як В. С., Горин В. П. Зарубіжний досвід пенсійних реформ: уроки та висновки для України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 10. С. 765-771. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/10732/1/160.pdf>
8. Фінанси зарубіжних країн: навчальний посібник / Кізима Т. О. та ін.; за ред. О. П. Кириленко. Тернопіль: Економічна думка, 2013. 420 с.