

О. В. Чернявська,

д. е. н., проф., ВНЗ УКООПСІАКИ "Полтавський університет економіки і торгівлі"

О. А. Горбунова,

аспірант, ВНЗ УКООПСІАКИ "Полтавський університет економіки і торгівлі"

КЛАСИФІКАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНИХ МОДЕЛЕЙ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ВІТЧИЗНЯНА ПРАКТИКА

CLASSIFICATION OF NATIONAL PENSION'S MODELS: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND LOCAL PRACTICE

У статті розглянуто моделі пенсійного забезпечення та особливості їх функціонування. Здійснено класифікацію моделей пенсійного забезпечення за такими ознаками: особливості формування фінансових ресурсів; рівень централізації фінансових ресурсів, структурна побудова, специфіка постсоціалістичних країн; стратегія; рівень розвитку національної економіки, багаторівнева модель світового банку; напрями реформування.

The article discusses the model of pension provision and the features of their functioning. The comparison of pension systems in foreign countries according to the following criteria: features of financial resources, the level of centralization of financial resources, structural construction, the specificity of the post-socialist countries, the strategy, the level of development of the national economy; multi-model global bank reform directions.

Ключові слова: пенсійна система, моделі пенсійного забезпечення, рівні пенсійної системи, соціальні внески, соціальна допомога.

Key words: pension system, model, pension pillar, social contributions, social benefits.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На сучасному етапі розвитку економіки побудова ефективної моделі національної пенсійної системи повинна, по-перше, відповідати стратегічним цілям розбудови соціально-ринкової економіки та забезпечення суспільного добробуту в країні, по-друге, враховує макроекономічну ситуацію в країні.

Сьогодні на 95 пенсіонерів припадає 100 працівників, які сплачують внески до Пенсійного фонду. За прогнозами фахівців, у 2050 році 100 працюючих утримуватимуть 125 пенсіонерів [1, с. 5]. Залишаються невирішеними питання: низького рівня пенсій, високого рівня диференціації пенсій, дефіцитність пенсійного фонду, негативні тенденції демографічних процесів та ін.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Вивчення наукових літературних джерел з даної проблеми показало, що теоретичні і практичні аспекти побудови моделей пенсійного забезпечення досліджували як зарубіжні, так і українські науковці: Б.О. Зайчук, О.Б. Зарудний, С.Б. Березіна, В.Т. Александров, Е.М. Лібанова, В.І. Грушко, В.В. Глушенко, І.А. Левченко, Б.О. Надточій, В.С. Толуб'як, В.Д. Роїк, Г. Мак Таргарт, С. Фішер, А. Ерхард та ін.

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Завдання полягає у дослідженні класифікації моделей пенсійного забезпечення, особливостей їх побудо-

ви та функціонування на сучасному етапі розвитку економіки. У контексті вирішення даної проблеми в статті проаналізовано існуючі пенсійні системи в зарубіжних країнах за такими ознаками: особливості формування фінансових ресурсів, рівень централізації фінансових ресурсів; структурна побудова; специфіка постсоціалістичних країн; стратегія; рівень розвитку національної економіки; багаторівнева модель світового банку; напрями реформування.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У світовій практиці пенсійного забезпечення прийнято розглядати кілька основних моделей пенсійної системи. Всі вони побудовані на основі розподільчого чи накопичувального принципів, мають специфічні особливості, які враховуються при розробці національних моделей пенсійного страхування. Існуючі пенсійні моделі можна класифікувати за ресурсами, централізацією, структурою, специфікою країн, стратегією, рівнем розвитку економіки, моделлю Світового банку, типом реформи (рис. 1).

За особливостями формування фінансових ресурсів розрізняють:

1) солідарні системи пенсійного забезпечення — коли працівники та роботодавці здійснюють трансфери між поколіннями, тобто формують фінансові ресурси для фінансування пенсій;

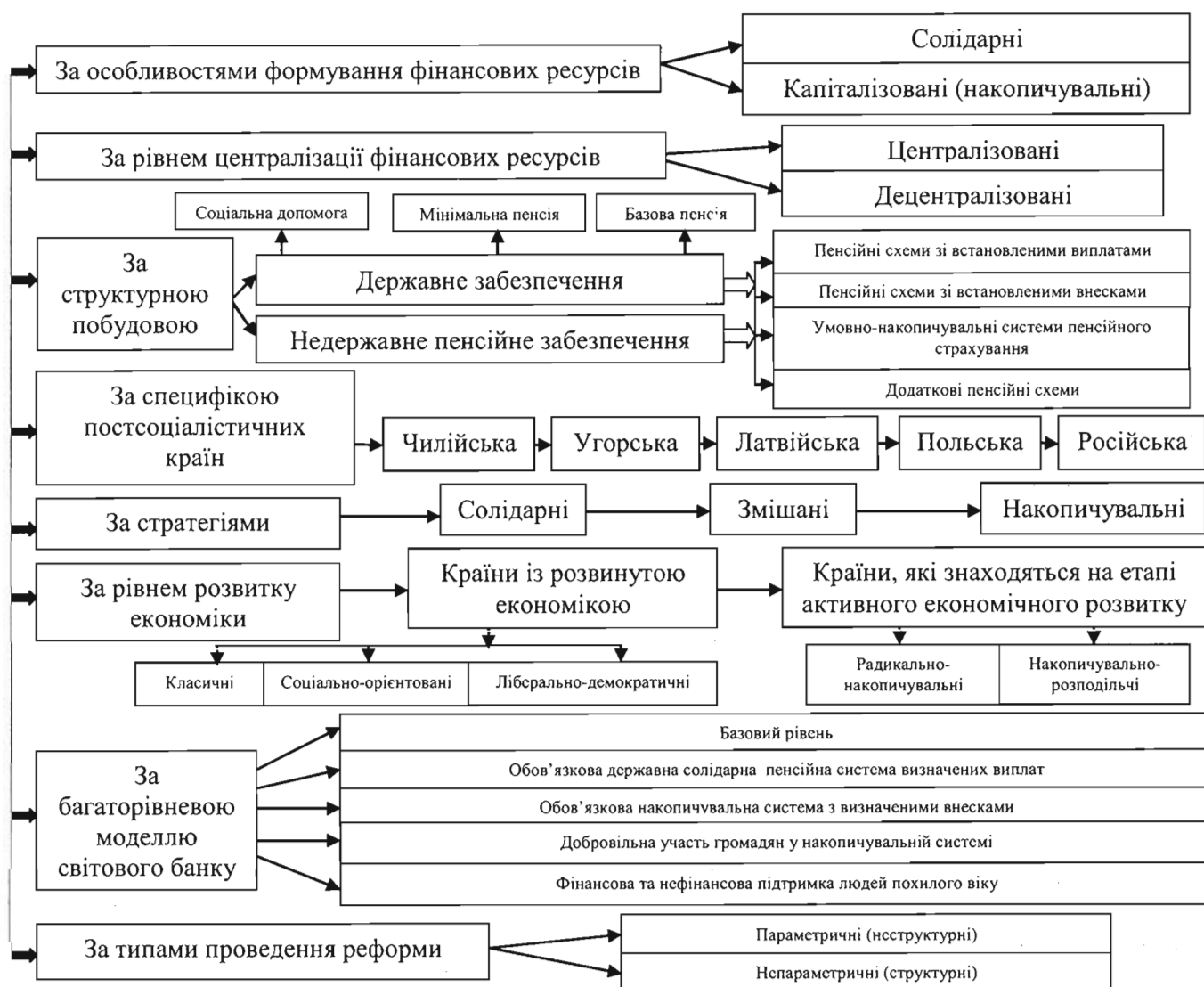


Рис. 1. Класифікація моделей пенсійного забезпечення

Джерело: систематизовано на основі [2, с. 45—46; 3; 4, с. 231; 5, с. 285—294; 6; 7, с. 42—63; 8, с. 51; 9, с. 411].

2) капіталізовані (накопичувальні) — ґрунтуються на накопиченні працівником фінансових ресурсів на особовому рахунку упродовж трудової діяльності та передбачають обов'язковість ринків капіталу, через які здійснюються тимчасові трансферти. Розмір пенсії залежить від накопиченої грошової суми протягом трудової діяльності [2, с. 45—46].

Такі країни, як Велика Британія, Швейцарія, Нідерланди, Ірландія і Данія, використовують системи "фіксованої ставки", які переважно фінансуються за рахунок загальнодержавних податків і передбачають фіксовані ставки пенсійних виплат незалежно від отримуваної заробітної плати та сплачених внесків [13, с. 31].

Рівень централізації фінансових ресурсів дозволяє виділити централізовані та децентралізовані пенсійні системи. Централізація передбачає, що вся відповідальність покладається на одну державну або псевдодержавну установу, яка збирає всі внески, адмініструє перший і другий рівні без дублювання функцій. У децентралізованих моделях спостерігається наявність кількох ощадних пенсійних фондів, заснованих на індивідуальному виборі та посиленні регуляторного нагляду за системою.

Пенсійне забезпечення зарубіжних країн також відрізняється за структурною побудовою, формуючи при цьому державне пенсійне забезпечення (соціальна допомога, базова (основна) та мінімальна пенсії), недержавне пенсійне забезпечення, а також додаткові пенсійні схеми, які можуть функціонувати як на державному, так і на недержавному рівнях (табл.1).

Пенсійні схеми зі встановленими виплатами визначають заміщення пенсією втраченого заробітку. Розмір пенсії є фіксованим у залежності від розміру зарплати і стажу роботи. Схеми із встановленими внесками базуються на сумі накопичених внесків та інвестиційного доходу на ці внески. Розміри внесків встановлюються як відсоткова частка заробітної плати і часто диференціюються за віком працівника [10, с. 60], фінансування відбувається в рівних частках як роботодавцем, так і працівником [7, с. 49].

Фінансування пенсійних систем більшості країн ЄС здійснюється за рахунок державного субсидування. В якості додаткового рівня пенсійного забезпечення зазвичай використовуються професійні накопичувальні схеми. Винятком є Франція, де застосовується розподільчий принцип фінансування. Третій рівень пенсійної системи в промислово розвинутих країнах — це добровільне пенсійне забезпечення.

На сьогодні вісім країн континенту — Чилі, Перу, Колумбія, Аргентина, Уругвай, Болівія, Сальвадор, Коста-Ріка — прозели реформування систем пенсійного забезпечення, основним принципом якого було заміщення розподільчої системи індивідуальними накопичувальними рахунками з обов'язковими та добровільними внесками [11, с. 27]. Результатом порівняння джерел формування фінансових ресурсів є висновок, що в Україні питома вага сплати роботодавцями внесків до системи соціального страхування є однією з найбільших (табл. 2).

Специфіка постсоціалістичних країн світу дозволяє виокремити наступні моделі пенсійного страхування:

1) чилійська, яка характеризується сплатою внесків лише працівниками. Так, у Чилі та Казахстані із заробітної плати утримується 10% на пенсійне страхування;

2) угорська, за якою відбувається сплата внесків як на обов'язкове солідарне пенсійне страхування, так і на недержавне пенсійне забезпечення за пенсійними схемами з визначеними внесками;

3) латвійська — з умовно-накопичувальними рахунками;

4) польська, що доповнює попередню модель. У Польщі до 1 січня 1999 р. діяла умовно накопичувальна система, а після — внески сплачуються до приватних пенсійних фондів, із яких платники отримують реальний інвестиційний дохід;

5) російська, що складається з базової пенсії для всіх громадян, а також додаткових пенсійних виплат (за рахунок номінального й реального інвестування пенсійних активів) [4, с. 231].

Солідарна, накопичувальна та змішана стратегії розвитку пенсійного забезпечення передбачають існування таких моделей як: радянська, російсько-польська, американська, німецька, японська, чилійська, казахська моделі пенсійного забезпечення (табл. 3).

В європейських країнах домінуючим критерієм поділу моделей пенсійного забезпечення є рівень розвитку економіки. Так, наприклад, за цією ознакою професор Роїк В.Д. виділяє дві моделі організації пенсійних систем:

1) англо-саксонську (ліберально-демократичну, модель Беверіджа), для якої характерні: висока питома вага заробітної плати у ВВП, помірний резерв коштів на обов'язкове пенсійне страхування, додатковий договірне (недержавне) корпоративне пенсійне страхування;

2) континентальну (класичну модель, бісмарківську): висока питома вага резервних коштів на обов'язкове пенсійне страхування, а також договірне (недержавне) корпоративне пенсійне страхування [14]. Розмір пенсії в основному залежить від заробітної плати, з якої здійснюються страхові внески.

Глушенко В.В. та Левченко І.А. у своїй монографії [7, с. 42—63] також доводять тісний взаємозв'язок національних моделей пенсійного забезпечення зі стадіями розвитку національних економік. Так, у країнах із розвинутою економікою (країнах-лідерах) зазвичай використовуються класична, соціально-орієнтована та ліберально-демократична моделі (табл. 4), тоді як радикально-накопичувальна та накопичувально-розподільча системи характерні для країн, економіка яких знаходиться на етапі активного розвитку.

За багаторівневою моделлю світового банку, основними цілями пенсійної системи є забезпечення осіб похилого віку реальним, сталим та надійним доходом у старості. Так, за їх ініціативи на початку 2005 року було розроблено концепцію пенсійної системи "Матеріальне забезпечення людей похилого віку у XXI сторіччі: міжнародні перспективи пенсійних реформ". Дана концепція враховує світові тенденції і демографічні процеси, створюючи багаторівневу модель пенсійного забезпечення, яка включає п'ять елементів:

Таблиця 1. Структура пенсійного забезпечення країн світу

Країни ОЕСД	Складові державного пенсійного забезпечення			Додаткові схеми пенсійного забезпечення	
	Соціальна допомога	Базова (основна) пенсія	Мінімальна пенсія	Державний рівень	Недержавний рівень
Австралія	+				DC
Австрія				DB	
Бельгія	+		+	DB	
Канада	+	+		DB	
Чилі	+		+		DC
Чеська Республіка		+	+	DB	
Данія	+	+			DC
Естонія		+		P	DC
Фінляндія			+	DB	
Франція			+	DB+P	
Німеччина	+			P	
Греція			+	DB	
Угорщина				DB	DC
Ісландія	+	+			DB
Ірландія		+			
Ізраїль					DC
Італія	+			NDC	
Японія		+		DB	
Корея	+	+		DB	
Люксембург	+	+	+	DB	
Мексика			+		DC
Нідерланди		+			DB
Нова Зеландія		+			
Норвегія			+	NDC	DC
Польща			+	NDC	DC
Португалія			+	DB	
Словацька Республіка			+	P	DC
Словенія			+	DB	
Іспанія			+	DB	
Швеція			+	NDC	DC
Швейцарія	+		+	DB	DB
Туреччина			+	DB	
Великобританія	+	+	+	DB	
США				DB	
Інші країни					
Аргентина		+		DB	
Бразилія				DB	
Китай		+		NDC/DC	
Індія				DB+DC	
Індонезія				DC	
Російська Федерація		+		NDC	DC
Саудівська Аравія			+	DB	
Південна Африка	+				

Джерело: [3].

Примітка: DB — пенсійні схеми зі встановленими виплатами; DC — пенсійні схеми зі встановленими внесками та з урахуванням індивідуального заробітку протягом трудового періоду; Points — додаткові пенсійні схеми; NDC — умовно-накопичувальні системи пенсійного страхування.

1) "базовий рівень" — не передбачає сплату внесків та забезпечує мінімальний рівень соціального захисту. Фінансування здійснюється за рахунок загальних податків, що є соціальною сіткою безпеки, метою якої є запобігання бідності;

2) обов'язкова державна солідарна пенсійна система визначених виплат має на меті покрити певну частку доходів, залежить від розміру заробітної плати та суми сплачених внесків;

3) обов'язкова накопичувальна система з визначеними внесками;

4) добровільна участь громадян у накопичувальній системі;

5) охоплює "фінансову та нефінансову підтримку людей похилого віку всередині родини або іншими поколіннями". Тобто це нефінансовий і навіть неформальний рівень, який має охоплювати широкий спектр соціальної політики: підтримку осіб похилого віку та їхніх сімей, забезпечення доступу до медичних та житлово-комунальних послуг [8, с. 51].

Таблиця 2. Внески до обов'язкової системи соціального страхування

Країна	Внески до системи соціального страхування	
	Працівник	Роботодавці
Україна	3,6%	36,76% до 49,7% відповідно до класів професійного ризику
Німеччина	20,2%	20,6
Франція	9,9%	34,97%
Великобританія	11% до £844 на тиждень (10500 грн.), потім 1% від суми перевищення	12,8%
США	7,65%	8,5%
Нідерланди	34,65%	18,52%
Данія	1080 датських крон на рік (1567 грн.) 2160 датських крон на рік (3134 грн.)	1080 датських крон на рік (1567 грн.), 2160 датських крон на рік (3134 грн.)
Росія	0	34,2% до 42,5% відповідно до класів професійного ризику
Польща	22,71%	19,61% до 22,31% відповідно до ризику отримання травми на виробництві

Джерело: [12].

За типом проведення реформи розрізняють:

1) параметричні (неструктурні) пенсійні системи, які полягають у зміні калькування відрахувань та виплат у рамках загальнодержавної пенсійної системи. Збільшення трудового стажу, введення актуарних надбавок за достроковий вихід на пенсію, індексація пенсій в залежності від зростання цін, а не заробітної плати є складовими параметричних реформ пенсійного страхування.

2) непараметричні (структурні) — включають зміщення частки загальнодержавної пенсійної системи приватним сектором [9, с. 411]. Такі країни, як Угорщина, Хорватія, Польща, Латвія, та деякі країни Латинської Америки впровадили структурні реформи. Україну також можна віднести до країн структурних реформ у сфері пенсійного забезпечення, оскільки базова пенсія забезпечується на державному рівні, а недержавні пенсійні фонди пропонують додаткові пенсії.

Переважає більшість країн з розвинутою економікою мають багаторівневу пенсійну систему, тому такі країни, як Німеччина, Швеція, Великобританія, Іспанія здійснюють параметричні (не структурні) реформи.

На сьогодні, у Німеччині регулярні пенсії по старості призначаються особам при досягненні 65 років, при умові сплати страхових внесків не менше 5 років. Встановлений законом пенсійний вік буде поступово підвищено до 67 років протягом наступних двох десятиліть. Для тих, хто народився 1964 року або пізніше, законодавчо встановлений вік — 67 років. Достроковий вихід на пенсію можливий в 63 роки зі сплатою пенсійних внесків протягом 35 років та відповідно отримання майбутньої пенсії зі знижкою 3,6% щорічно. Для людей з низьким рівнем доходу надається соціальна допомога, яка також застосовується для пенсіонерів. Так, наприклад, сума соціальної допомоги на Заході Німеччини в 2008 році становила 8424 євро, включаючи пільги на житло та паливо. Це 26,7% відповідного середнього валового доходу на душу населення і 20,3% середнього доходу по країнах ОЕСР [15, с. 233—236]. Існують також додаткові добровільні та приватні пенсії, які надаються банками, страховими компаніями та інвестиційними фондами.

Французька система є багатоелементною структурою, яка включає 5 компонентів: 1) основні — для найманих працівників; 2) додаткові; 3) спеціальні — для окремих категорій зайнятих; 4) базові — для офіційно непрацюючих працівників; 5) факультативні режими. У країні діє більше 100 основних і понад 300 додаткових видів пенсійного забезпечення [2, с. 47]. Після 2012 року у Франції у зв'язку зі збільшенням тривалості життя планується підвищення мінімального терміну сплати пенсійних внесків. При цьому принциповим є те, що період сплати пенсійних внесків залишається незмінним. Пенсійний вік для отримання державної пенсії стано-

вить 67 років.

Таблиця 3. Моделі пенсійного забезпечення за стратегіями розвитку

Модель	Країни	Стратегія	Ознаки	Рівні пенсійної системи
Радянська	Україна	Солідарна	Передбачає солідарні відносини між поколіннями працівників – тобто тими, хто працює нині і утримує пенсіонерів, з одного боку, і пенсіонерами – з другого	I. Державна пенсія (солідарна), 99,97% II. НПЗ (0,03%)
Російсько-польська	Росія, Польща	Солідарно-накопичувальна	Передбачає комплекс використання в пенсійній моделі елементів солідарної та накопичувальної стратегій, а також систем пенсійного страхування, досить розповсюджена.	I. Державна пенсія (солідарна) II. Обов'язкове страхування III. Накопичувальна (корпоративна, особиста)
Американська	США, деякі країни Латинської Америки, Португалія	Накопичувально-солідарна		I. Державна пенсія (солідарна) II. Трудова (корпоративна) III. Накопичувальна (особиста)
Німецька (виробнича)	Австрія, Бельгія, Франція, Греція, Швеція та ін.	Умовно-накопичувальна		I. Базова пенсія II. Додаткова державна та корпоративна
Японська	Японія, Великобританія, Австралія, деякі країни Північної Європи			I. Базова пенсія II. Додаткова державна та корпоративна
Чилійська	Аргентина, Перу, Колумбія, Чилі	Накопичувальна	Наявність державних, корпоративних і особистих накопичувальних пенсійних програм, за допомогою яких формується майбутня пенсія громадянина. Є приватною власністю пенсіонера, який має право розпорядитися нею на власний розсуд (передача у спадок).	I. Обов'язкова накопичувальна пенсія II. Обов'язкове страхування
Казахська	Казахстан			I. Обов'язкова накопичувальна пенсія в державному пенсійному фонді II. II. Добровільна накопичувальна пенсія

Джерело: розроблено на основі [5, с. 285—294; 6].

Таблиця 4. Характеристика національних моделей пенсійного забезпечення країн з розвинутою економікою

Модель	Характеристика	Країна	Ключові індикатори					Особливості
			Сер. заробіток	Державні пенсійні витрати (у % до ВВП)	Очікувана тривалість життя: при народженні	у віці 65	Населення понад 65 років (у % до працездатного населення)	
Класична «модель Бісмарка»	Перерозподіл коштів від працюючих до пенсіонерів у залежності від вкладу кожного учасника системи пенсійного забезпечення	Німеччина	60500 USD	10,7	79,8	83,4	32,8	Пенсійна система має розподільний характер і залежить від рівня зарплати та стажу. Існує соціальне забезпечення для малозабезпечених.
		Франція	47800 USD	12,5	81,1	84,9	28,2	У приватному секторі пенсійна система має два рівні: 1) надходження, пов'язані з державною пенсією; 2) обов'язкові професійні схеми, основані на бальній системі. Державні схеми не потребують мінімальних пенсійних внесків. Крім того, існує цільовий мінімальний дохід для людей похилого віку.
		Іспанія	33900 USD	8,0	80,8	84,3	26,8	Національна пенсійна система – однорівнева, базується на сплаті пенсійних внесків із заробітної плати (мінімальна пенсія). Існує також спеціальна соціальна допомога, яка не потребує сплати пенсійних внесків.
Ліберально-демократична «модель Беверіджа»	Перерозподіл коштів від більш заможних верств суспільства до менш заможних (система «залишкового добробуту»)	США	40300 USD	6,0	79,1	83,9	21,1	Надаються державні пенсії, відомі як соціальне забезпечення за прогресивною формулою корисності (коефіцієнт заміщення зменшується зі зростанням доходів громадян, його порогові значення – 21—128%). Існує також поповнення платежів для малозабезпечених пенсіонерів. Виплата пенсій коригується відповідно до зростання цін.
		Великобританія	61500 USD	5,4%, 2012р.- 6,7%	79,4	83,2	27,3	Державна схема має два рівні: фіксована базова пенсія і додаткове пенсійне забезпечення, які доповнює добровільний приватний пенсійний сектор. Більшість працівників «контракту» використовують другий рівень для отримання різних приватних пенсій. Застосовується пенсійний кредит для задоволення потреб бідних пенсіонерів.
		Японія	48400 USD	9,8	82,6	85,7	35,5	Державна пенсійна система має два рівні: базова фіксована схема і пенсії, пов'язані з планом (пенсійні схеми працюючих)
Соціально-орієнтована	Посилення солідарної та накопичувальної систем, гідне соціальне забезпечення громадян зведене в ранг національної ідеї та відповідальність за це покладено на державу	Швеція	53400 USD	7,2	80,9	84,0	30,2	Пенсійна система має три рівні: розподільчий, накопичувальний та добровільний. Єдина система соціального страхування з обов'язковими індивідуальними умовно-накопичувальними рахунками та накопичувальними рахунками з визначеними внесками.
		Данія	70500 USD	5,6	78,3	82,6	26,8	Існує державна базова схема. Додаткові пенсії виплачуються найбільш нездоланим пенсіонерам. Є також схема, заснована на внесках фізичних осіб. Крім того, обов'язкові професійні схеми як частина колективної угоди охоплюють близько 90% штатних працівників.
		Норвегія	77900 USD	4,7	80,6	83,8	24,6	Починаючи з 2011 року, діє нова пенсійна система, яка включає дохід від пенсії та пенсійні гарантії для людей, у яких немає пенсії взагалі або вона є дуже малою. Пенсійна гарантія є додатковим доходом до пенсії. У 2006 році була введена обов'язкова професійна пенсія в приватному секторі.

вить 60 років, а для мінімальної накопичувальної пенсії — 65 років або при досягненні всіх умов вкладу.

В Іспанії існують такі види пенсій: контрибуційні (грошові виплати за нечітко визначений проміжок часу (хоча й не завжди), призначення яких, як правило, обумовлено наявністю попереднього юридичного зв'язку з соціальним забезпеченням (наприклад, у певних випадках необхідно підтверджувати наявність мінімального періоду сплати страхових внесків) і при умові виконання усіх інших вимог); неконтрибуційні пенсії (грошові виплати для тих громадян, які не мають достатніх для існування засобів, навіть при умові, що вони ніколи не сплачували внески або ж період сплати ними внесків не є достатнім для отримання ними контрибуційних виплат. Отримання пенсії в Іспанії потребує сплати страхових внесків протягом 15 років (пенсійний вік — 65 років), що становить 50% доходу та крім впливу індексу цін, враховує соціально-економічний розвиток країни. Так, наприклад, мінімальна пенсія протягом 2004—2008 рр. зросла на 27,0—34,4% (у залежності від виду пенсії), тоді як індекс цін підвищиться на 13,1% [15, с. 301].

Мінімальний та максимальний пенсійний вік у США становить 62—70 років відповідно. Пенсійна система складається з обов'язкового державного соціального страхування по старості, по інвалідності та в разі втрати годувальника і добровільного приватного пенсійного страхування. Приватне страхування побудовано за накопичувальним принципом. Право на пенсії мають громадяни, які сплачували страхові внески не менше 10 років. Запроваджено мінімальний розмір пенсії по соціальному забезпеченню. У США пенсіонеру доводиться обирати: або пенсія, або заробітна плата, тобто працюючі пенсіонери не отримують пенсій [16, с. 286].

У Великобританії в результаті прийняття Закону про пенсії 2007 року, передбачається поступово в період з 2024 по 2046 рр. збільшити пенсійний вік з 66 до 68 років [17]. Для отримання базової державної пенсії людині потрібно: 1) сплачувати внески на соціальне страхування; 2) мати трудовий стаж (для жінок — 39 років, пенсійний вік — 60 років; для чоловіків — 44 і 65 років відповідно). Базова державна пенсія на одну людину в 2008—2009 рр. становила 90,70 фунтів стерлінгів на тиждень, що дорівнює майже 14% середнього заробітку [15, с. 317]. Пенсійні витрати Великобританії становлять 6,7% ВВП (по країнах ОЕСР цей показник у середньому — 8,4% ВВП, а по ЄС — 9,1% ВВП), однак за часткою державних пенсійних витрат (близько 30%) у державному секторі економіки країна посідає 4-те місце серед 27 країн ОЕСР [18]. Заощадження пенсійних кредитів можливі як для жінок, так і для чоловіків, починаючи з 65 років. Державні пенсії фінансуються за рахунок обов'язкових відрахувань з доходів працездатного населення. Внески акумулюються в Національному страховому фонді. З 2012 року у Великобританії почав функціонувати новий пенсійний фонд, створений урядом — NEST (Національний траст пенсійних заощаджень), який запроваджує обов'язкові пенсійні схеми з визначеними внесками, з обов'язковою сплатою внесків працівником та роботодавцем [19, с. 21]. Проект є адресним, розрахований на людей з низьким і середнім рівнем доходу, які не є учасниками пенсійних фондів, та передбачає солідарну участь працівників і роботодавців у формуванні пенсійних внесків та муніципалітету у забезпеченні адміністративних видатків.

Пенсійна система Японії включає два рівні: базові пенсії та державні і професійні пенсійні фонди. Базова мінімальна державна пенсія по старості в Японії виплачується при досягненні 65 років, враховуючи сплату внесків протягом 25 років. Повна базова пенсія потребує сплати пенсійних внесків протягом 40 років. Пенсії виплачуються із спеціального фонду, субсидованого державою, за рахунок внесків працюючих і роботодавців. У майбутньому планується, що страхові пенсійні внески нараховуватимуться не із загальної заробітку,

а із суми, що залишається після сплати податків. В Японії також існує суспільна допомога (75% виплат — з центрального бюджету, 25% — з бюджетів місцевих органів влади), яка надається на основі Закону "Про гарантії прожиткового мінімуму" для тих, хто не може сам себе забезпечити [20].

Особливим є пенсійне забезпечення у Швеції, що передбачає комбіноване пенсійне забезпечення двох рівнів: 1) універсальну народну пенсію; 2) додаткову пенсію (трудова), пов'язану із заробітком. Крім того, створені квазі-обов'язкові професійні схеми (рахунки), кошти на яких індексуються в залежності від динаміки номінальної заробітної плати, охоплюють близько 90% всіх робітників. Таким чином, населення Швеції має диверсифікований набір джерел пенсійних доходів. Пенсійна система включає: умовно-накопичувальну, накопичувальну пенсії та добровільне пенсійне забезпечення. Особливістю даної системи є квазі-накопичувальні рахунки, тобто пенсійні внески враховуються на персональних накопичувальних рахунках і встановлюються на тривалий час. Умовні рахунки збільшуються щороку за рахунок розподілу пенсійних залишків померлих осіб того ж віку. Пенсійний вік для жінок — 62 роки, для чоловіків — 65 років. Трудові пенсії та пенсійна премія надається при досягненні 61 року. Розмір пенсійних виплат залежить від розміру внесків на рахунках, та від очікуваної тривалості життя в пенсійному віці. Право на одержання гарантованої пенсії в 65 років враховує проживання в країні (не менше 3 років).

Пенсійний вік в Данії становить 65 років, але буде збільшено до 67 років протягом 2024—2027 рр. Державна пенсія в повному обсязі надається за умови проживання в даній країні не менше 40 років та досягненні пенсійного віку. Існують такі види пенсій: колективні, пенсії компанії та приватні пенсійні схеми [21]. Право на отримання додаткової пенсії надається у разі сплати всіх пенсійних внесків. Така система діє з 1964 року. У країні існує добровільне пенсійне забезпечення, пов'язане зі страхуванням на випадок безробіття.

За новою системою в Норвегії особи, які проживають в країні не менше трьох років у віці від 17 до 67 років (включно), мають право на гарантовану пенсію. Повне пенсійне забезпечення надається після 40 років за умови тривалого періоду проживання і пропорційно зменшується відповідно до тривалості проживання в даній країні. Індивідуально кожен рік може збільшуватися пенсійна допомога максимум аж до 18,1% пенсійного доходу. Вона також збільшується в залежності від зростання заробітної плати. У державній пенсійній системі пенсійний вік — 67 років. З 2011 року введено гнучкий графік виходу на пенсію для вікової групи 62—75 років на основі актуарного нейтралітету. Це дозволило поєднувати роботу і пенсію повністю або частково [15, с. 279]. З 2006 року роботодавці сплачують 2% заробітку працівників. У додатковому добровільному пенсійному страхуванні пенсійні внески становлять — від 1 до 6%.

В Україні функціонування вітчизняної солідарної пенсійної системи в умовах трансформаційних процесів негативно позначилося на соціальній справедливості пенсіонерів, зокрема має місце велика розбіжність у розмірі пенсій — від занадто великих для окремих категорій громадян до загальної зрівнялки (майже на рівні мінімальної) для всіх інших пенсіонерів; пенсія неадекватна трудовому внеску, тобто розмір трудових пенсій практично не залежить від трудового стажу і сплачених пенсійних внесків; відсутні рівноправні умови пенсійного забезпечення для всіх громадян, існує чимало різних пільг на одержання спеціальних пенсій тощо. Можна сказати, що пенсії для більшості громадян практично перетворилися на виплати із соціального забезпечення. У реформованій солідарній системі розмір пенсій залежить від страхового стажу та від розміру заробітної плати, з якої сплачуються страхові внески.

Вести в дію другий накопичувальний рівень пенсійної системи планується до 2014 року, коли буде досягнуто бездефіцитність Пенсійного фонду. У результаті, кожен громадянин отримує рахунок, на який буде перераховуватись частина пенсійних внесків, які будуть інвестуватись в надійні активи для отримання не тільки заощаджень, але й інвестиційного доходу. Перевагою такого підходу є те, що гроші з накопичувального рахунку будуть власністю лише громадянина і зможуть передаватися у спадок, що стане вагомим ресурсом для підвищення пенсій у перспективі [22, с. 5].

Формування ринку недержавного пенсійного забезпечення в Україні відбувається досить повільно. Так, згідно з офіційною інформацією, загальна кількість учасників НПФ на кінець III кварталу 2011 року становила 558,3 тис. осіб, у той самий час, коли пенсійні активи дорівнюють 1306,4 млн грн. [23]. Основними причинами повільного розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення є: низький рівень дохідності пенсійних активів; недосконале законодавство; низький рівень довіри населення до НПФ; недостатня зацікавленість роботодавців у фінансуванні недержавних пенсійних програм для працівників; низький рівень роз'яснювальної роботи щодо змісту та ролі системи накопичувального пенсійного забезпечення та багато іншого.

ВИСНОВКИ

Капіталізовані та солідарні моделі пенсійного забезпечення, за особливостями формування фінансових ресурсів, ґрунтуються на розподілі трансфертів між поколіннями. Структурну побудову пенсійної системи визначають: державне пенсійне забезпечення (соціальна допомога, базова (основна) та мінімальна пенсії), недержавне та додаткові схеми пенсійного забезпечення. Рівень економічного розвитку в зарубіжних країнах, як правило, дозволяє ідентифікувати класичну, соціально-орієнтовану, ліберально-демократичну — у країнах-лідерах економічного розвитку; радикально-накопичувальну і накопичувально-розподільчу — у країнах на етапі активного розвитку економіки.

Досвід країн світу показує, що процес реформування пенсійної системи має бути послідовним, базуватися на підвищенні рівня відповідальності громадян за своє майбутнє, стимулюванні їх заощаджувати частину зароблених коштів на старість, подоланні патерналістських настроїв, адаптації до нових умов життя. В Україні переважає солідарна стратегія розвитку пенсійного забезпечення (99,97%), тому існує об'єктивна необхідність структурного реформування і тільки потім корегування параметричних складових пенсійної системи. Все це обґрунтовує необхідність забезпечення стабільності пенсійної системи та мінімізації фінансово-економічних і демографічних ризиків у розрізі трьох рівнів пенсійного забезпечення: обов'язкової державної системи з перерозподілом між поколіннями, обов'язкової накопичувальної системи та добровільного недержавного пенсійного страхування.

Література:

1. Шамбір М.В. Україні поступово розвивається система недержавного пенсійного забезпечення / М. Шамбір // Урядовий кур'єр. — 2012. — 13 берез. — С. 5.
2. Толуб'як В.С. Фінансові механізми пенсійного забезпечення: монографія. — Тернопіль: ТзОВ "Тернограф". — 2011. — 336 с.
3. Pensions at a Glance 2011. Retirement-income systems in OECD and G20 countries. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/>.
4. Грушко В.І. Пенсійна система України: навч. посіб. / В.І. Грушко, Н.В. Грушко, О.В. Бевзенко, О.В. Красота, С.М. Лаптев. — К.: Кондор, 2006. — 334 с.
5. Белоусов В.М. Міжнародний досвід системи пенсійного забезпечення / В.М. Белоусов // Науковий розвід-

ки з державного та муніципального управління: зб. наук. пр. / Акад. муніцип. упр.; за заг. ред.: В.К. Присяжнюк, В.Д. Бакуменко. — К.: АМУ, 2011. — С. 285—294.

6. Воскобойников В. Пенсійна система — 3-й рівень: чужому навчайтесь і свого не цурайтесь [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.pension.kiev.ua>

7. Глущенко В.В., Левченко І.А. Формування та використання недержавних пенсійних фондів: монографія / В.В. Глущенко, І.А. Левченко. — Х.: Изд-во Вировець А.П. Издательская группа "Апостроф", 2012. — 220 с.

8. Стецюк Т. Новації пенсійного забезпечення в Україні / Т. Стецюк // Страхова справа. — 2012. — № 2. — С. 51—53.

9. Шкура І.С. Дискусійні питання реформування пенсійної системи: світовий досвід / І.С. Шкура // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. — 2012. — № 1 (5). — Том 2. — С. 410—417.

10. Неліпович О.В. Пенсійні схеми з участю недержавних пенсійних фондів в країнах з ринковою економікою / О.В. Неліпович // Вісник Хмельницького національного університету. — 2009. — № 2 (Т. 1). — С. 58—62.

11. Зайчук Б.О. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Б.О. Зайчук, О.Б. Зарудний, С.Б. Березіна, В.Т. Александров, С.М. Недбаєва. — К.: АВТ, 2005. — 244 с.

12. Пенсійне забезпечення: міжнародний досвід [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://pension.kiev.ua/files/pensprovision_international_experience_feb2011_ua.pdf.

13. Махмудов Х.З., Даценко В.В. Зарубіжний досвід формування пенсійного страхування в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2011_1/Mahmudov.pdf

14. Роїк В.Д. Эволюция пенсионных систем: мировые тенденции и опыт России [Електронний ресурс] / В. Роїк // Человек и труд. — 2008. — № 8. — Режим доступу: <http://www.chelt.ru/2008/8-08/roik808.html>

15. OECD (2011), Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD Publishing. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en

16. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. — 2-ге вид., доповн. і переробл. — К.: Алерта, 2012. — 820 с.

17. Pensions Act 2007 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/22/contents>

18. Pension systems around the world: how the UK measures up. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://money.aol.co.uk/2012/01/27/pension-systems-around-the-world-how-the-uk-measures-up/>

19. Михортов Ю.О. Пенсійна система в Україні: реформа продовжується / Ю. О. Михортов, Н.А. Телічко // Інвестиції: практика та досвід. — 2011. — № 1. — С. 19—22.

20. Ткаченко І.В. Бюджетно-фінансова система Японії / І.В. Ткаченко, Л.А. Стусенко // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. — Випуск II (42). — Частина I. — 2011 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchtei/2011_2_1/NV-2011-V2_15.pdf

21. Types of pension schemes in Denmark [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.justlanded.com/english/Denmark/Denmark-Guide/Jobs/Pensions>

22. Відновити соціальну справедливість // Вісник Пенсійного фонду України. — № 2 (104). — 2011. — С. 4—5.

23. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (розділ "Недержавні пенсійні фонди") [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dfp.gov.ua/732>.

Стаття надійшла до редакції 11.10.2012 р.