

5. Кутьков Г.М. Тяговая динамика тракторов / Г.М. Кутьков. – М.: Машиностроение, 1980. – 215 с.

*Тематика: Економічні науки*

## **ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**Горбунова О.А.**

старший викладач кафедри фінансів та банківської справи  
ВНЗ УКООПСІЛКИ «ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ», м. Полтава, Україна;

**Шеремет О.А.**

магістр спеціальності 072 «Фінанси,  
банківська справа та страхування»  
ВНЗ УКООПСІЛКИ «ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»

Формування сучасної оптимальної моделі пенсійного забезпечення є одним з основних завдань соціальної політики європейських країн. За умов швидкого старіння населення і збільшення пенсійного навантаження на працюючих в Україні, як і в більшості країн Європи, посилюється роль відповідальності держави перед громадянами, які закінчили трудову діяльність у зв'язку зі своїм віком.

Питання дослідження зарубіжного досвіду реформування пенсійного забезпечення та формування дієвих напрямів реформ системи пенсійного забезпечення є доволі актуальними. Вагомий внесок у дослідження цієї проблеми зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: Зайчук Б., Лібанова Е., Надточій Б., Новікова Т., Скуратівський В., Барра Н, Дегтяр Л., Г.Мак Таггарт, Мосейко В. та інші.

На сьогодні пенсійні системи європейських країн поєднують різні форми організації соціального забезпечення осіб пенсійного віку, які класифікують за: 1) за принципами формування фондів пенсійного забезпечення і перерозподілу пенсійних активів; 2) за видами пенсійних схем; 3) за формою власності пенсійних фондів; 4) за джерелами фінансування; 5) за участю в пенсійній системі (табл. 1).

Таблиця 1

## Види пенсійних систем світу

Ознака класифікації	Вид пенсійної системи
За принципами формування фондів пенсійного забезпечення і перерозподілу пенсійних активів	розподільча накопичувальна розподільчо-накопичувальна
За видами пенсійних схем	з встановленими виплатами з встановленими внесками
За формою власності пенсійних фондів	державна приватна змішана
За джерелами фінансування	із загальних податкових надходжень за рахунок внесків роботодавців за рахунок внесків найманих працівників поєднання різних джерел фінансування
За участю в пенсійній системі	обов'язкова добровільна змішана

Джерело: [1, с. 23-24]

Розглянемо більш детально пенсійні системи деяких європейських країн.

Пенсійна система Німеччини має трирівневий характер: 1) державне пенсійне забезпечення, яка є обов'язковим та гарантується для всіх громадян; 2) професійне пенсійне забезпечення (bAV), це приватні добровільні пенсійні схеми, пропонувані роботодавцями, які дозволяють працівникам підвищувати свої пенсійні внески на пенсію; 3) недержавне пенсійне забезпечення – це індивідуальні пенсійні інвестиційні схеми, створені через банки та страхові компанії для збільшення загальних пенсій після досягнення пенсійного віку. Пенсія виплачується з 65 років за умови здійснення відрахувань протягом 5 років і з 63 років – протягом 35 років. Якщо внески були протягом терміну меншого, ніж 5 років, виплата не проводиться. Страхові внески розподіляються 50:50 між роботодавцем та працівником. Максимальний внесок у 2018 році

становив 9,75% як для роботодавця, так і для працівника (до 2025 року планується підвищення відсотка відрахування до 20%).

Коефіцієнт заміщення пенсії в Німеччині (відсоток пенсії від середньої зарплати) становить 51%, що нижче середнього показника економічно розвинених країн 63% та середнього рівня європейських країн 71%. Державна підтримка індивідуальних пенсійних накопичень здійснюється за двома напрямками: прямі доплати до приватних договорів і зменшення оподаткованого розміру заробітної плати на величину, що перераховується в пенсійний фонд.

У Чехії зберігається обов'язкова державна пенсійна система, побудована на розподільних принципах, що доповнюється приватним пенсійним страхуванням. За останніх десять років чисельність учасників приватних пенсійних фондів збільшилася в 15 разів: нині у них бере участь 50% економічно активного населення Чехії. Більшість приватних пенсійних фондів у країні належить іноземним фінансовим структурам зі Швейцарії, Нідерландів, Італії, Бельгії [2, с. 6]. Держава постійно вводить стимулюючі заходи щодо розширення участі населення в системі добровільного пенсійного забезпечення як через зниження оподаткування пенсійних внесків, так і за допомогою введення системи державних субсидій. Зокрема, щомісяця держава переводить на накопичувальні рахунки учасників недержавних пенсійних фондів невеликі суми, обмежені певним лімітом. У чеській солідарній пенсійній системі працівники сплачують страхові внески у розмірі 6,5% від нарахованої заробітної плати, а роботодавці відраховують 19,5% від фонду оплати праці.

Унікальною є державне пенсійне забезпечення Швеції. Так, частина внеску на соціальне забезпечення перераховується на індивідуальні інвестиційні рахунки та в пенсійний фонд, що створюється незалежними компаніями з управління активами. Державна пенсійна система складається з трьох елементів: 1) Пенсія на основі заробітку. Ставка пенсійного внеску становить 16%, що відображається в національних рахунках. Пенсійний вік є гнучким, а пенсійні виплати можна вимагати з 61 року. Пенсійна система є

незалежною від державного бюджету, а пенсійні внески на основі доходу перераховуються до 4 національних пенсійних фондів. Кожен фонд отримує чверть внесків і відповідає за чверть пенсійних виплат. Автоматичне збалансування означає, що пенсійна система регулює власні фінанси та уникає необхідності втручання уряду шляхом збирання внесків або позики для фінансування пенсій. 2) Преміальна пенсія. Це частина пенсії за віком, пов'язаної із заробітком. Преміальну пенсійну систему регулює Державне управління премій пенсій (PPM). Обов'язкові пенсійні відрахування – 2,5% доходу. Пенсійні активи зберігаються на індивідуальних інвестиційних рахунках за вибором вкладника. Крім того, уряд створив спеціальний інвестиційний фонд для осіб, які не хочуть приймати власні інвестиційні рішення; їхні внески автоматично перераховуються до Ощадного інвестиційного фонду. Працівник може змінити обраний фонд у будь-який час безкоштовно. Преміальну пенсію можна отримати у віці 61 року, але також можна відстрочити зняття пенсійних активів з рахунку та інвестувати у фонди забезпечення. 3) Гарантована пенсія. Це пенсія, що забезпечує мінімальну грошову допомогу особам старше 65 років із низьким рівнем доходу та особам, які проживають у Швеції менше 40 років. Фінансування відбувається за рахунок державного бюджету [3].

Пенсійна система Данії складається з державного пенсійного забезпечення та включає добровільні професійні та добровільні приватні пенсійні схеми. Внески залежать не від заробітку, а від кількості відпрацьованих годин. Добровільними схемами недержавних пенсійних фондів користуються близько 80% зайнятих. Пенсійний вік – 65 років, планується підвищення пенсійного віку до 67 кожні півроку протягом 2024-2027 рр. З 2025 року встановлений законом пенсійний вік буде індексуватися до тривалості життя з урахуванням збільшення тривалості життя [4].

Угорщина серед держав Східної Європи найбільш повно реалізувала трирівневу змішану накопичувально-розподільну схему. У цій країні не відбулося фундаментальних змін державної розподільної системи, вона була

модернізована, зберігся її обов'язковий характер, державні гарантії, солідарність поколінь. У загальній структурі пенсійних виплат частка першого рівня становить 75%. На фінансування першого рівня роботодавці спрямовують 22% фонду оплати праці, працівники – 2% від заробітної плати. Внески до другого обов'язкового приватного накопичувального рівня роблять тільки працівники (6% від заробітної плати) [2, с. 6].

Отже, вивчення досвіду організації пенсійного забезпечення європейських країн є основою для конструктивних рішень в процесі реформування пенсійного забезпечення України. Оптимальним типом пенсійної моделі в Україні є трьохрівнева, до складу якої входять два загальнообов'язкові та добровільний індивідуальний рівень. При цьому функції розподільної системи повинні бути зведені до мінімального гарантування доходів в пенсійному віці всім громадянам незалежно від заробітків. Водночас, варто стимулювати продовження трудової діяльності після досягнення пенсійного віку через застосування підвищувальних коефіцієнтів, так як їх дієвість на сьогодні є досить низькою.

### **Список літератури:**

1. Пенсійне забезпечення в Україні: оцінка стану та моделювання трансформації: монографія / Міщук Г. Ю., Шишкіна О. О. ; Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. – Рівне: НУВГП, 2016. – 184 с.

2. Яшник Г. Л. Зарубіжний досвід реформування системи пенсійного забезпечення / Г. Л. Яшник // Державне управління : теорія та практика. – 2011. – № 1. – С. 1-9.

3. Pension System in Sweden [Електронний ресурс] : Pension Funds online – Режим доступу : <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/sweden>

4. Pension System in Denmark [Електронний ресурс] : Pension Funds online – Режим доступу : <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/denmark>