

Прудь П. В., аспірант
кафедри управління персоналом
та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ДОСВІД ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В РОЗВИНУТИХ КРАЇНАХ СВІТУ

Prud' P. V.,
Post-graduate student of Department of Personnel
Management and Labor Economics
SHEE «Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman»

EXPERIENCE OF PENSION PROVIDING IN THE DEVELOPED COUNTRIES OF THE WORLD

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто особливості пенсійного забезпечення у розвинутих країнах світу та можливості використання зарубіжного досвіду у розбудові вітчизняної пенсійної системи

КЛЮЧОВІ СЛОВА: пенсійне забезпечення, моделі пенсійних систем, світовий досвід, державна та приватна пенсії, недержавні пенсійні фонди, державне стимулювання

ANNOTATION. In the article the features of the pension providing are considered in the developed countries of the world and possibility of the use of foreign experience in reformation of the pension system of Ukraine

KEY WORDS: pension providing, models of the pension systems, world experience, state and private pensions, non-state pension funds, state stimulation

Постановка проблеми. Пенсійне забезпечення є одним із механізмів соціального захисту населення. Як показує світовий досвід, сьогодні у багатьох країнах світу відбувається пенсійне реформування, що пов'язано із неможливістю розподільчої системи забезпечити достатній рівень пенсії. Починаючи із 2004 року, імплементація зарубіжної практики пенсійного захисту населення не знайшла належної підтримки у суспільстві, що пов'язано із низьким рівнем суспільної довіри та платоспроможності громадян, недостатністю гарантій щодо майбутніх пенсійних виплат, непоінформованістю населення, низьким рівнем мотивації підприємств щодо участі у пенсійних схемах. У зв'язку з цим актуалізується потреба у дослідженні зарубіжного досвіду пенсійного забезпечення.

Аналіз останніх публікацій. Дослідженням особливостей функціонування пенсійних систем у зарубіжних країнах займаються такі відомі вчені, як Глущенко В. В., Коваль О. П., Лібанова Е. М., Левченко І. А., Мовчун С. В., Ткач О. Й. та ін. Відзначаючи вагомий внесок зазначених учених у вивченні світової практики пенсійного захисту, сьогодні й досі залишається необхідним дослідження особливостей надання пенсійних послуг у зарубіжних країнах з метою удосконалення вітчизняної пенсійної системи.

Постановка задачі. Розкрити особливості пенсійного забезпечення у зарубіжних країнах і сформулювати напрямки його удосконалення в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. У науковій літературі розрізняють види пенсійних систем залежно від способу фінансування; типів здійснення внесків і розрахунку виплат, обов'язкової або добровільної участі в них працівників. Відповідно в основі пенсійного забезпечення може бути покладена розподільча (солідарна), накопичувальна (капіталізована) або змішана (розподільчо-накопичувальна) модель пенсійної системи на основі поєднання двох уже зазначених (державної і недержавної) (рис. 1). Запровадження змішаної систем має на меті підвищення якості соціального захисту населення; забезпечення додаткової пенсії та гарантування високого рівня життя пенсіонерів.

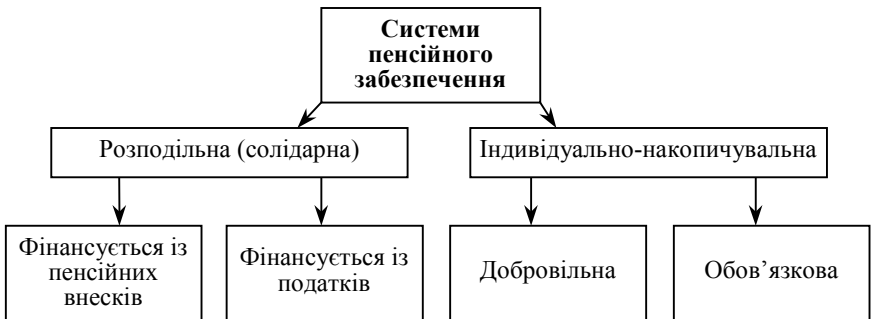


Рис. 1. Види пенсійних систем

Джерело: складено на підставі даних [5, с. 20].

Взагалі, у розвинутих країнах розрізняють класичну, соціально-орієнтовану та ліберально-демократичну моделі пенсійного забезпечення [8, с. 42, 47, 50]. Згідно класичної «моделі Бісмарка» (Німеччина, Іспанія, Франція) пенсійне забезпечення здійс-

нюється шляхом перерозподілу пенсійних внесків працюючих громадян на користь пенсіонерів залежно від обсягу сплачених внесків учасника до пенсійної системи.

Особливістю ліберально-демократичної «моделі Беверіджа» (Великобританія, США, Японія) є перерозподіл коштів від багатих до менш заможних громадян, зокрема, шляхом відрахування на загальні податки забезпечується мінімальна пенсія. Характеризуючи соціально-орієнтовану модель (Швеція, Норвегія, Данія), слід відзначити, що вона гармонійно поєднує в собі ознаки солідарної та накопичувальної пенсійної системи.

Варто зауважити, що абсолютно ідентичних пенсійних систем у світі не існує, всі вони мають свої специфічні особливості залежно від рівня економічного розвитку країни, структурної побудови пенсійної системи, формування та централізації фінансових ресурсів тощо. Залежно від умов виконання актуарних розрахунків розрізняють такі моделі пенсійних систем: *DB (Defined Benefit)* — схеми із встановленим розміром пенсійних виплат, який розраховується виходячи з обсягу пенсійних внесків і тривалості трудового стажу; *DC (Defined Contribution)* — схеми з встановленими пенсійними внесками, згідно яких пенсійні виплати залежать від обсягу внесків та ефективності управління пенсійними активами; змішана пенсійна система, яка поєднує ознаки пенсійних схем *DB* і *DC* [6, с. 76]. Відмінностями між пенсійними схемами *DB* і *DC* є те, що в останній держава не гарантує розмір пенсії, натомість у пенсійній схемі *DB* у випадку державної пенсійної системи держава гарантує пенсійні виплати. Більшість країн світу використовують саме змішану модель пенсійного забезпечення. Розглянемо досвід пенсійного захисту в таких провідних країнах світу, як Великобританія, Швеція, Німеччина.

Пенсійна модель Великобританії характеризується трьома рівнями і вважається найдосконалішою у світі [4]. Перший рівень представлений державною пенсією, яка виплачується при настанні пенсійного віку і розмір якої не залежить від стажу роботи та одержуваної зарплати. До другого рівня відноситься державна пенсія за вислугою років, розмір якої залежить від стажу роботи та суми внесків, які сплачувалися із заробітної плати працівника. У разі небажання бути учасником державної пенсійної програми працівник зобов'язаний взяти участь у будь-якій із схем додаткового пенсійного забезпечення. Третій рівень представляє популярна у Великій Британії недержавна пенсія, у забезпеченні якої значну роль відіграють страхові компанії. Одним із способів на-

копичення приватної пенсії є укладання колективного договору між працівниками та роботодавцем, на підставі якого відраховуються внески на пенсійне забезпечення і формуються пенсійні виплати. Слід відзначити, що участь у приватних пенсійних схемах дає змогу отримувати високий рівень пенсії та самостійно визначати обсяг пенсійних внесків.

В основу пенсійного забезпечення Швеції покладена соціально-орієнтована модель, яка поєднує солідарну та накопичувальну пенсійні системи. Як і в більшості розвинутих країн, пенсійна система Швеції охоплює три рівні [9]. Особливостями першого рівня — обов'язкової розподільної системи — є те, що внески у розмірі 16 % заробітної плати здійснюють як роботодавці, так і працівники. Надалі пенсійні накопичення на умовних пенсійних рахунках індексуються з урахуванням темпів зростання заробітної плати та демографічної ситуації в країні. Варто відзначити, що пенсійний вік у Швеції як для чоловіків, так і для жінок становить 65 років, однак можна отримати часткову пенсію, починаючи з 60 років, і її розмір у такому випадку буде в межах 70 % пенсії 65-річного пенсіонера.

Пенсійне забезпечення відповідно до другого рівня — обов'язкової накопичувальної системи — здійснюється шляхом відрахувань із заробітної плати працівника у розмірі 2,5 % на *індивідуальний пенсійний рахунок* у приватному пенсійному фонді. Водночас працівник має можливість самостійно вибрати приватний пенсійний фонд, або навіть кілька таких фондів. Аналіз досвіду Швеції засвідчує, що з метою гарантування пенсії держава здійснює моніторинг і контроль за діяльністю таких пенсійних фондів шляхом встановлення обмежень на інвестиційну діяльність фондів, проведення щорічних фінансових перевірок Міністерством фінансів і подання звіту про роботу фондів у національний парламент.

До третього рівня у Швеції відносяться індивідуальні добровільні накопичувальні пенсійні схеми, які охоплюють близько 90 % працівників і регулюються колективними договорами між працівником і роботодавцем [4].

Однією із найрозвинутіших і найдосконаліших є пенсійна система Німеччини, що характерна для Австрії, Італії, Франції та багатьох інших країн Західної Європи. На сьогодні населення Німеччини складає 82,5 млн осіб, з яких 23,5 млн — пенсіонери. Пенсійний вік чоловіків і жінок складає 65 років, проте особи, що мають 35 років трудового стажу, можуть вийти на пенсію у 63 роки. При цьому варто зауважити, що очікувана тривалість

життя при народженні для чоловіків складає 76 років, для жінок — 83 роки [2, с. 89].

Пенсійна система Німеччини традиційно складається з трьох рівнів. Перший рівень — обов'язкове пенсійне страхування — охоплює працівників і службовців, а також деякі категорії самозайнятого населення; пенсійне забезпечення чиновників; допомогу по старості для фермерів і членів їхніх родин; пенсійне забезпечення за професійними групами. Розмір державної розподільчої пенсії залежить від стажу роботи та заробітної плати, і забезпечується шляхом відрахувань як роботодавців, так і працівників в обсязі 19,4 % фонду оплати праці до державного пенсійного фонду [2, с. 89].

Пенсії від підприємств є другим рівнем пенсійного забезпечення, які охоплюють договорами майже 50 % працюючих у Німеччині. Вони є добровільною формою пенсійного захисту населення, яка передбачає самостійне вирішення підприємством питання щодо надання пенсій своїм співробітникам шляхом створення самоврядного структурного підрозділу, який пропонує працівникам взяти участь у одній із програм професійних пенсій. Зокрема, підприємство доручає банкові, страховому або фондovому товариству накопичувати внески, що перераховуються ним у розмірі обговореної з працівником частини заробітної плати. Розмір пенсії залежить не лише від стажу та рівня зарплати працівника, але й прибутку підприємства.

З одного боку, така форма пенсійного забезпечення є досить привабливою як для підприємств, так як кошти, накопичені на позабалансовому рахунку, не оподатковуються і можуть інвестуватись у розвиток підприємницької діяльності, так і для держави, адже зменшується необхідність здійснювати додаткове пенсійне забезпечення. З іншого, зростають ризики пенсіонерів, пов'язані із можливою втратою пенсійних накопичень у разі банкрутства підприємства. Однак у такому випадку відповідальність перекладається на спеціальний орган, який виступає гарантом та фінансується підприємствами.

Звичайно, підприємство повинне обрати власний і найраціональніший варіант участі в пенсійній програмі залежно від умов його функціонування та поставлених завдань [7, с. 12].

Третій рівень у Німеччині представлений добровільним приватним пенсійним забезпеченням, яке здійснюється шляхом укладання договору страхування життя, договору про довготермінові ощадні внески, індивідуальних договорів пенсійного страхування та ін. Водночас на 100 одиниць добровільного внеску

працівниками передбачена надбавка держави у розмірі 15 одиниць [1]. Виплата накопиченої суми здійснюються частинами протягом усього життя.

Аналіз досвіду пенсійного забезпечення Німеччини засвідчує, що перший рівень представлений державною пенсією та базується на обов'язковості відрахувань працюючих, натомість другий і третій рівні представлені приватною пенсією, в основі якої добровільна участь роботодавців і працівників.

Порівняно із Україною у Великобританії, Швеції і Німеччині приватна пенсія займає досить чільне місце у пенсійному захисті громадян. Наприклад, якщо в Україні частка активів недержавних пенсійних фондів як найбільш розвинутих представників серед інститутів недержавного пенсійного забезпечення по відношенню до ВВП країни складає 0,1 %, то у деяких розвинутих країнах даний показник сягає понад 90 % ВВП (табл. 1).

Таблиця 1

**СПІВВІДНОШЕННЯ АКТИВІВ НПФ
І ВВП У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ ТА УКРАЇНІ, %**

Країна	Рік								
	2001	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Велико-британія	70,8	76,8	81,6	77,4	64,4	80,2	87,9	95,3	95,7
Швеція	8,0	9,0	9,1	8,5	7,3	8,2	9,5	9,2	10,5
Німеччина	3,5	4,1	4,2	4,6	4,8	5,3	5,4	5,7	6,3
Україна	—	0,01	0,02	0,04	0,06	0,09	0,1	0,1	0,1

Джерело: складено на підставі даних: [10; 3].

Як і в більшості країн світу, вітчизняна пенсійна система також представлена трьома рівнями, кожен із яких відрізняється суб'єктами, характером і джерелом сплати внесків, кінцевим одержувачем внесків, інвестиційною політикою, можливістю успадкування пенсійних накопичень тощо. На відміну від німецької пенсійної системи перший і другий рівні вітчизняної моделі представляє державна пенсія, третій — приватна. Водночас недержавне пенсійне забезпечення в Україні розвивається досить повільно, що пов'язано як із загальними тенденціями розвитку економіки, так і низькою платоспроможністю населення, низьким ступенем суспільної довіри до фінансових інститутів, нерозвине-

ністю фондового ринку, низьким рівнем державного стимулювання.

Висновки з проведеного дослідження. Аналіз зарубіжного досвіду пенсійного забезпечення населення дозволяє зробити такі висновки. Національна пенсійна система кожної країни характеризується своїми, притаманними лише їй, специфічними особливостями. Водночас спільними рисами є багаторівневність, поєднання державного та приватного механізмів пенсійного захисту, участь роботодавців у системі недержавного пенсійного забезпечення, активна позиція держави щодо стимулювання розвитку приватних пенсійних схем. На сьогодні у розвинутих країнах роботодавці широко використовують можливості приватного пенсійного забезпечення своїх співробітників, що пов'язано із низькою перевагою: зростанням мотивації до праці працівників, можливістю формування довгострокових джерел інвестицій, оптимізацією витрат і зменшенням податкового тиску шляхом надання державою податкових пільг. А тому, на наш погляд, одним із механізмів розвитку недержавного пенсійного захисту населення в Україні повинна стати чітка активна політика держави у його стимулюванні шляхом використання таких інструментів, як податкові пільги, надання гарантій, моніторинг діяльності інститутів приватного пенсійного забезпечення.

Література

1. Гутник В. Пенсионная система в Германии / В. Гутник, А. Зимаков. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.ieras.ru/journal/journal2.2001/8.htm>
2. Мовчун С. В. Світовий досвід розбудови системи пенсійного забезпечення / С. В. Мовчун, К.І. Швабій // Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право). — 2012. — № 3 (58). — С. 87—93.
3. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://nfp.gov.ua>
4. Офіційний сайт НПФ «Відкритий пенсійний фонд «ФРІФЛАЙТ» [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.npf-ff.com.ua/uk/pensionnoeobespechenieinukraine/worldexperience2.html>
5. Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації [Текст] (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2010. — 270 с.
6. Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні: вплив на економічну безпеку : монографія / О. П. Коваль. — К. : НІСД, 2012. — 240 с.

7. Пенсійна програма підприємства: досвід і технологія / О. Й. Ткач. — К.: КОРВІН ПРЕСС, 2007. — 280 с.
8. Формування та використання недержавних пенсійних фондів в Україні [Текст] : [монографія] / В. В. Глущенко, І. А. Левченко. — Харків : Вировець А. П., 2012. — 220 с.
9. *Palmer Edward*. The Swedish Pension Reform Model: Framework and Issues [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.oecd.org/finance/financial-markets/2638200.pdf>
10. The Organisation for Economic Co-operation and Development [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=9611> [in English]

Reference

1. *Hutnyk V.* Pensyonnaya sistema v Hermanyy / V. Hutnyk, A. Zymakov. [Elektronnyy resurs] — Rezhym dostupu: <http://www.ieras.ru/journal/journal2.2001/8.htm> [in Russian]
2. *Movchun S. V.* Svitovyy dosvid rozbudovy systemy pensiynoho zabezpechennya / S. V. Movchun, K. I. Shvabiy // Naukovyy visnyk Natsional'noho universytetu DPS Ukrayiny (ekonomika, pravo). — 2012. — # 3 (58). — S. 87–93. [in Ukrainian]
3. Ofitsiyyny sayt Natsional'noyi komisii, shcho zdiysnyuye derzhavne rehulyuvannya u sferi rynkiv finansovykh posluh [Elektronnyy resurs] — Rezhym dostupu: <http://nfp.gov.ua> [in Ukrainian]
4. Ofitsiyyny sayt NPF «Vidkrytyy pensiynyy fond «FRIFLAYT» [Elektronnyy resurs] — Rezhym dostupu: <http://www.npf-ff.tsom.ua/uk/pensionnoeobespechenieinukraine/worldexperientse2.html> [in Ukrainian]
5. Pensiyna reforma v Ukrayini: napryamy realizatsiyi [Tekst] (kolektyvna monohrafiya) / za red. E. M. Libanovoyi. — K.: In-t demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' imeni M. V. Ptukhy NAN Ukrayiny, 2010. — 270 s. [in Ukrainian]
6. Perspektyvy vprovadzhennya zahal'noobov'yazkovoyi nakopychuval'noyi pensiynoyi systemy v Ukrayini: vplyv na ekonomichnu bezpeku : monohrafiya / O. P. Koval'. — K. : NISD, 2012. — 240 s. [in Ukrainian]
7. Pensiyna prohrama pidpryyemstva: dosvid i tekhnolohiya / O. Y. Tkach. — K.: KORVIN PRESS, 2007. — 280 s. [in Ukrainian]
8. Formuvannya ta vykorystannya nederzhavnykh pensiynykh fondiv v Ukrayini [Tekst] : [monohrafiya] / V. V. Hlushchenko, I. A. Levchenko. — Kharkiv : Vyrovets' A. P., 2012. — 220 s. [in Ukrainian]
9. *Palmer Edward*. The Swedish Pension Reform Model: Framework and Issues [Elektronnyy resurs]. — Rezhym dostupu: <http://www.oetsd.org/finantse/finantsial-markets/2638200.pdf>
10. The Organisation for Etsonomits Tso-operation and Development [Elektronnyy resurs] — Rezhym dostupu: <http://stats.oetsd.org/Index.aspx?Queryid=9611>

Стаття надійшла до редакції 25.03.2013 р.