

**Димніч Ольга**  
кандидат економічних наук,  
доцент, докторант кафедри банківської справи та страхування  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана  
м. Київ, Україна  
e-mail: dymnichov@kneu.edu.ua  
ORCID: 0000-0002-4532-8742  
+38-050-380-21-34

## ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ У РЕФОРМУВАННІ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ: ДОСВІД ІНОЗЕМНИХ КРАЇН

**Dymnich Olha**  
PhD., Assoc. Prof., Doctoral Candidate of Banking and Insurance Department  
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman  
Kyiv, Ukraine, e-mail: dymnichov@kneu.edu.ua  
ORCID: 0000-0002-4532-8742

## INNOVATIVE APPROACHES TO REFORMING THE PENSION INSURANCE SYSTEM OF UKRAINE: BACKGROUND OF FOREIGN COUNTRIES

**Анотація.** Одним із найважливіших завдань функціонування будь-якої цивілізованої держави є турбота про людей похилого віку. Сукупність окремих форм фінансового забезпечення осіб, які досягли визначеного законодавством пенсійного віку чи втратили свою працездатність за рахунок централізованих страхових або бюджетних коштів, існує давно. Це зумовило створення системи пенсійного страхування, що охоплює всіх громадян. Головною метою функціонування такої системи є запобігання бідності у зв'язку з втратою працездатності з віком.

Реформування вітчизняної пенсійної системи триває вже понад 20 років. Проте воно все ще не забезпечило в Україні втілення трірівневої пенсійної системи. Це вимагає детальнішого вивчення успішного досвіду інших країн у цій сфері. Особливої важливості це набуває з огляду на майбутню повоєнну відбудову нашої країни. Відбудові підлягатимуть усі сфери економіки, цілком вірогідними виглядає усвідомлення кардинально нових шляхів її відбудови, а надто її системи соціального страхування населення.

Сучасні системи пенсійного страхування, що функціонують у різних країнах, не схожі між собою. Вони відрізняються за принципами та організаційними засадами функціонування, охопленням учасників, методами оподаткування, правилами, що регламентують пенсійні внески і виплати. Кожна з пенсійних систем залежить від рівня та стабільності економічного розвитку країни, традицій, досвіду соціального забезпечення, системи мотивації праці, податкового і трудового законодавства.

Стаття присвячена аналізу пенсійних систем у промислово — розвинених країнах світу. Вивчення досвіду таких країн є важливим для України у зв'язку з необхідністю створення ефективної національної пенсійної системи. У статті досліджено сучасні виклики та можливості реформування системи пенсійного страхування в Україні з використанням інноваційних підходів. Окрема увага приділяється аналізу досвіду іноземних країн, що вже здійснили успішні реформи пенсійних систем та впровадили новітні методи управління пенсійними системами. У зв'язку зі стрімким демографічним старінням населення та збільшенням фінансового навантаження на пенсійні фонди, у статті обґрунтовано необхідність переходу на багаторівневу систему пенсійного страхування.

У статті також розглядається роль держави у регулюванні та стимулюванні розвитку пенсійного страхування. Запропоновано шляхи адаптації міжнародних моделей до українських реалій з урахуванням економічних, соціальних і політичних чинників. У результаті аналізу зроблено висновок про необхідність впровадження структурних змін у пенсійній системі України на основі досвіду іноземних країн, із залученням інноваційних підходів для забезпечення стабільності та довготривалої стійкості системи пенсійного страхування.

**Ключові слова:** пенсійна система України, пенсійне страхування, страховий ринок, соціальне страхування, старіння населення, демографічна криза, оподаткування пенсій, державно — приватне партнерство.

**Abstract.** One of the most important tasks for any civilized state is to care for the elderly. The collection of various forms of financial support for individuals who have reached the retirement age set by law or have lost their ability to work through centralized insurance or budgetary funds has existed for a long time. This led to the creation of a pension insurance system covering all citizens. The primary goal of such a system is to prevent poverty due to the loss of working ability due to age.

Reforming the domestic pension system has been ongoing for more than 20 years. However, it has not yet ensured the implementation of a three-pillar pension system in Ukraine. This requires a more detailed study of the successful experiences of other countries in this field. This is of particular importance in light of the upcoming post-war reconstruction of our country. All sectors of the economy will undergo reconstruction, and it seems entirely likely that radically new paths for rebuilding will be considered, especially for the population's social insurance system.

Modern pension insurance systems operating in different countries are not alike [1]. They differ in principles and organizational foundations of functioning, coverage of participants, taxation methods and rules governing pension contributions and payments. Each pension system depends on the level and stability of the country's economic development, traditions, social security experience, labor motivation system, tax, and labor legislation.

The article is dedicated to analyzing pension systems in industrially developed countries. Studying the experience of such countries is important for Ukraine due to the necessity of creating an efficient national pension system. The article explores the current challenges and opportunities for reforming Ukraine's pension insurance system using innovative approaches. Particular attention is paid to analyzing the experiences of foreign countries that have successfully reformed their pension systems and introduced modern pension management methods. In light of rapid demographic aging and increasing financial pressure on pension funds, the article justifies the need to transition to a multi-tiered pension insurance system.

The article also examines the state's role in regulating and stimulating the development of pension insurance. It proposes adapting international models to Ukrainian realities, considering economic, social, and political factors.

The analysis concludes the necessity of implementing structural changes in Ukraine's pension system based on foreign experiences, incorporating innovative approaches to ensure the stability and long-term sustainability of the pension insurance system.

**Keywords:** pension system of Ukraine, pension insurance, state pension, social insurance, insurance market, population aging, demographic crisis, pension taxation, public-private partnership.

JEL codes: H55; G22; J14

**Вступ.** Одним із ключових показників розвитку цивілізованої держави є її здатність забезпечити гідні умови життя для людей похилого віку. Турбота про старше покоління відображає рівень соціальної відповідальності та ефектив-

ність соціальної політики. Протягом тривалого часу в багатьох країнах функціонує система фінансового забезпечення осіб, які досягли пенсійного віку або втратили працездатність. Відповідна система базується на централізованих страхових та бюджетних фондах і має на меті охопити всіх громадян. Основною метою пенсійного страхування є попередження бідності та забезпечення фінансової стабільності для людей, які з віком втрачають працездатність. Реформування пенсійної системи в Україні є одним із ключових викликів соціальної політики, який залишається актуальним вже понад два десятиліття. Незважаючи на тривалі спроби змін, Україна досі не впровадила повноцінну трирівневу систему пенсійного страхування, яка б ефективно відповідала сучасним викликам. Для успішного реформування необхідно детально проаналізувати досвід інших країн, де інноваційні підходи до пенсійного страхування дозволили забезпечити стабільність і фінансовий захист для населення. Це питання стає ще важливішим у контексті повоєнної відбудови України, коли реформування економіки, зокрема системи соціального страхування, потребуватиме нових, ефективніших рішень.

Сучасні пенсійні системи різних країн суттєво відрізняються за принципами функціонування, охопленням громадян, методами оподаткування та правилами щодо пенсійних внесків і виплат. Вони залежать від економічного розвитку, соціальних традицій, трудового законодавства та мотивації праці. Тому вивчення інноваційних підходів у пенсійних реформах на міжнародному рівні може стати важливим кроком на шляху до створення стійкішої та ефективнішої пенсійної системи в Україні.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми становлення та розвитку пенсійної системи дістали свого висвітлення в роботах багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких Р. Барро, Д. Блейк, З. Боді, К. Весбрум, С. Гаріс, Е. Гінзберг, А. Гриценко, Д. Грубер, А. Колот, В. Крістофоліні, Е. Лібанова, С. Лондар, І. Лютий, Г. Мактаггарт, Р. Мертон, Ф. Модільяні, Б. Надточій, В. Опарін, П. Самуельсон, Х. Скиппер, Т. Стецюк, В. Федосов, Р. Вон, А. Чухно, В. Шарп та ін. Однак можливості використання Україною досвіду інших країн світу в розбудові власної пенсійної системи потребують свого додаткового дослідження.

**Метою** даної статті є висвітлення становлення та сучасного стану пенсійних систем в розвинених країнах світу та його можливого впливу на реформування вітчизняної пенсійної системи в повоєнний період.

**Викладення основних результатів.** Система пенсійного забезпечення відіграє величезну роль в економічному та суспільно-політичному житті будь-якої країни. Пенсійна система Німеччини є найстарішою (відповідний Закон «Rentenversicherungsgesetz» був прийнятий у 1891 р., реформа — 1992 р.), вважається однією з найефективніших в Європі і робить великий вплив на розвиток і формування пенсійних систем багатьох країн: вона характерна також для Австрії, Італії, Франції і більшості інших країн Західної Європи.

Державна пенсія в Німеччині має розподільний характер і залежить від рівня зарплати і трудового стажу. Граничний вік виходу на пенсію, як передбачено законодавством країни, з 2012 р. по 2029 р., буде поступово підвищуватись з 65 до 67 років [2].

У Німеччині, як і в усіх промислово розвинутих країнах, державні видатки на пенсійне забезпечення людей похилого віку є досить значними. Вони здійсню-

ються у межах пенсійних програм «солідарності поколінь» та фінансуються з відрахувань на соціальне страхування, які розраховуються залежно від рівня заробітної плати. Працівник і працедавець відраховують до державного пенсійного фонду однаковий відсоток, який в сумі складає 19,6 % від фонду оплати праці [2].

Система державного страхування Німеччини характеризується як «система трьох рівнів». *Перший рівень* — система обов'язкового державного пенсійного страхування. Діє для певних типів працюючих, які підпадають під перший рівень (усього — 11), деякі з них:

- робітники, службовці, а також деякі категорії підприємців (діячі мистецтв і публіцисти; особи, які мають ремісничі спеціальності; особи, які працюють вдома, педагоги, які отримують більше 400 Євро на місяць (також за сумісництвом) [2] та ін.);

- чиновники держапарату;
- фермери та члени їх сімей;

- працівники так званих «професійних груп» (лікарі, фармацевти, ветеринари, архітектори, адвокати, нотаріуси та ін.) [3].

*Другий рівень* — державні програми обов'язкового страхування доповнюються програмами добровільного державного страхування. Вони діють для тих осіб, які не є застрахованими, але бажають і можуть сплачувати добровільні страхові внески. Це особи, яким вже виповнилось 16 років, які є громадянами Німеччини, або постійно проживають на її території. Національність значення не має. Здебільшого ці програми спрямовуються на домогосподарок та підприємців, які працюють на себе.

*Третій рівень* — діє для деяких типів працюючих, які звільняються від обов'язкової сплати страхових внесків (усього — 7), деякі з них: судді, солдати, студенти під час канікул, особи, які вже отримують пенсії в повному обсязі та ін.

Як бачимо, система державного страхування Німеччини суттєво відрізняється від української. До того ж, ця система функціонує вже більше сторіччя, а отже, Україна має усі можливості рівнятися на свого європейського колегу, переймати цінніший досвід і використовувати вже існуючі здобутки, цим самим маючи змогу зробити свою систему державного пенсійного страхування оптимальнішою та зручнішою як для держави, так і для народу України.

Державна пенсійна система Великобританії у 2016 р. зазнала великих змін. Хоча уряд мав за мету зробити таку систему для населення справедливішою і прозорішою, вона все ще залишається незрозумілою — оскільки певна частка населення після такого реформування втратила частину своїх заощаджень.

Основною державною пенсією до 2016 р. була урядова схема, що фінансувалася за рахунок страхових внесків. Вона гарантувала людям, які досягли пенсійного віку до 6 квітня 2016 р., певний щотижневий дохід до смерті.

Державна пенсія має кілька складових. Першою є так звана «базова» державна пенсія, на яку впливає два фактори: кількість років трудового стажу та обсяг сплачених внесків. Найбільша базова державна пенсія станом на квітень 2023 р. складає £203.85/ тиждень. Ця сума в квітні кожного року збільшується на найбільший коефіцієнт з наступних за вибором:

- рівень інфляції у вересні попереднього року;
- підвищення рівня середньої заробітної плати;
- на 2,5 %.

Цей метод відомий під назвою «потрійний замок» — він дозволяє старшим поколінням обрати одну з найвигідніших опцій з метою підвищення розміру власної пенсії.

Порядок виплати старої державної пенсії не змінювався протягом десятиліть: після 1940 р. її отримували чоловіки при досягненні 65 років, жінки — при досягненні 60 років. Але в 1995 р. було вирішено зрівняти вік починаючи з 2010 р. і підвищуючи його в шаховому порядку — по місяцях. Отже, з квітня 2020 р. він зріс до 66 років для чоловіків і жінок, до 2028 р. зросте до 67 років, а з 2044 р. по 2046 р він має підвищитися до 68 років.

У 2022 р. налічувалося близько 13 млн одержувачів державної пенсії, що на 110 тис. осіб менше, ніж у попередньому році. Таке зниження відбувалося в основному через зниження кількості нових жінок-претенденток на державну пенсію у зв'язку із підвищенням їхнього пенсійного віку.

Базова державна пенсія підлягає оподаткуванню, але якщо страхувальник не має інших доходів, вона не оподатковується. До 2020 р. податок сплачувався лише у випадку, якщо страхувальник отримував більше ніж £11.850/ рік. Разом з тим, при покладенні пенсії на депозит, будь-який отриманий загальний прибуток оподатковується.

Друга складова називається додатковою державною пенсією. Ця додаткова виплата, що має назву SERPS (*State Earnings-Related Pension Scheme*), базується на внесках страхувальників, виплачується автоматично разом з базовою пенсією і кожного року індексується.

Нова фіксована або однорівнева державна пенсія набула чинності для всіх, хто вийшов і виходитиме на пенсію з 6 квітня 2016 р. Якщо страхувальник вийшов на пенсію до цієї дати, він продовжуватиме приймати участь у старій дворівневій системі. Тобто, отримає основну державну пенсію, плюс додаткову. За розрахунками уряду, протягом наступних 15 років більшість населення отримає вищу пенсію, а також у довгостроковій перспективі нова система дозволить заощадити державні гроші. На даний час вона складає £155/ тиждень, або близько £8000/ рік.

Як і в старій системі, нову державну пенсію отримують при досягненні пенсійного віку, а також залежно від року народження і статі. Головною умовою отримання права на цю пенсію є необхідність сплати страхових внесків протягом 10 років. Ці роки рахуються з, до або після 6 квітня 2016 р. і не обов'язково мають бути поспіль: вони можуть бути розсіяні протягом тривалішого періоду. Кожен рік участі у новій державній пенсійній схемі додає до пенсії £4,4/ тиждень. Внаслідок такого нововведення, за даними благодійної організації для осіб похилого віку *Age UK*, 70 тис. осіб не претендують на стару державну пенсію [4].

Отримувати нову державну пенсію мають право чоловіки, народжені після 6 квітня 1951 р. і жінки, народжені після 6 квітня 1953 р. Для отримання повної нової державної пенсії необхідно мати 35 років трудового стажу. Дотепер цей термін складав 30 років. Основні відмінності між старою та новою системою представлені в табл. 1.

Введення нової державної пенсії також має на меті вирівнювання деякого розриву між середніми щотижневими сумами пенсій для чоловіків і жінок, оскільки згідно нових правил жінки отримуватимуть більші суми.

**ОСНОВНІ ВІДМІННОСТІ МІЖ СТАРОЮ ТА НОВОЮ ПЕНСІЙНОЮ СИСТЕМОЮ  
ВЕЛИКОБРИТАНІЇ**

<b>Основні умови</b>	<b>Стара державна пенсія</b>	<b>Нова державна пенсія</b>
Складові	2 частини: основна та додаткова державні пенсії	1 частина — виплата фіксованої суми
Максимальна тижнева виплата	£125.95 основної + в середньому £40 додаткової	£168.60
Роки стажу для отримання права на пенсію	30	35
Роки стажу для отримання права на мінімальну пенсію	-	10 (10/35 від загальної суми £168.60 — близько £48 на тиждень).

Джерело: складено автором на основі [5].

Серед тих, кому така пенсія не вигідна, — молодь, вік якої на даний час складає від 20 до 30 років. Багато з них отримуватимуть менше в рамках нової системи, ніж вони б отримали за старою системою. Це пояснюється тим, що вони платитимуть стандартні страхові внески та водночас не відраховуватимуть кошти на другу державну пенсію, яку зараз скасовують. За результатами підрахунків Інституту пенсійної політики Великобританії,  $\frac{3}{4}$  осіб, хто зараз знаходиться у віці 20 років, недоотримають умовні £19 000 протягом їхньої пенсії. Дві третини тих, кому зараз 30 років, недоотримають умовні £17 000 [6].

Прогнози уряду демонструють, що частка задоволених людей і надалі поступово зменшуватиметься. До 2050 р., допускаючи підвищення пенсійного віку до 70 років, можна зробити таке узагальнення: близько половини пенсіонерів отримують вищу пенсію — ті, хто народилися до 1980 р., а інші — хто народився після — отримає нижчу.

Підсумовуючи, не можна не погодитися, що пенсійні системи європейських країн, особливо в останні роки, потребують не просто реформування, а відмови від стандартних трирівневих систем з акцентом на тимчасові міри, як це робить Великобританія.

Польща була однією з перших на постсоціалістичному просторі, котра здійснила свою пенсійну реформу і побудувала трирівневу систему пенсійного забезпечення. У порівнянні з іншими країнами, які одночасно з Польщею розпочали пенсійну реформу, саме ця реформа визнана найвдалішою. Це було зумовлено вибором вдалого часу її початку і високою дохідністю пенсійних активів, що забезпечили польські НПФ. В країні саме в цей період вдалося стабілізувати на низькому рівні інфляцію, одночасно дохідність фінансових інструментів була достатньо високою внаслідок стрімкого зростання внутрішнього фінансового ринку.

Заходи, спрямовані на розбудову трирівневої системи пенсійного страхування замість солідарної системи, було розпочато в Польщі у 1999 р. Концепція реформування враховувала певні соціальні пріоритети, а також взаємозв'язок між пенсійним забезпеченням, фіскальною політикою держави та економічним розвитком.

При реформуванні частина фінансових ресурсів із солідарної пенсійної системи була спрямована до приватних фінансових установ — пенсійних фондів, які нагромаджували кошти на особистих рахунках та інвестували нагромаджені кошти задля отримання прибутку в облігації, ліквідні цінні папери та інші фінансові інструменти в тому числі за межами Польщі. Діяльність НПФ ліцензується і регулюється Державним бюро з нагляду за пенсіями. Таким чином, пенсія стала складатися з виплат «першого рівня» (з солідарної пенсійної системи) і виплат «другого рівня» (за рахунок нагромаджених коштів у приватних пенсійних фондах та отриманого інвестиційного доходу) [7]. При цьому Польща, як і всі інші країни, була змушена задля стримування витрат пенсійної системи, по-перше, переглянути правила розрахунку та підвищення пенсій; по-друге, підвищити пенсійний вік: він складає для чоловіків 65 років, для жінок — 60 років. У 2012 р. уряд Польщі прийняв рішення щодо підвищення пенсійного віку як для чоловіків (до 2020 р.), так і для жінок (до 2040 р.) до 67 років.

З моменту початку реформи накопичувальна складова системи пенсійного забезпечення в Польщі постійно зростала. Вже у 2005 р. більше 70 % страхувальників були залучені до другої рівня системи, тобто до обов'язкового державного пенсійного страхування. Зараз багаторівневою пенсійною системою у Польщі охоплено понад 10 млн осіб. Розвиток другого рівня зумовив суттєві темпи приросту активів НПФ. Зараз пенсійні активи в Польщі складають близько 10 % ВВП: 8 % — внески до солідарної системи та 2 % — до накопичувальної [8]. У державній системі виплати здійснюються тільки у вигляді пенсії і після досягнення пенсійного віку.

До найголовніших здобутків польської пенсійної системи слід віднести організацію другого рівня — загальнообов'язкової накопичувальної системи. Відповідно до польського законодавства, на цьому рівні функціонують три види взаємопов'язаних юридичних особи [9]. По-перше, це компанії з управління пенсійним фондом (КУПФ), які діють як прибуткові приватні організації. На ці юридичні особи покладено всі види діяльності, пов'язані з функціонуванням другого рівня пенсійної системи: залучення учасників, складення інвестиційних планів для розміщення пенсійних активів, контроль за коштами на індивідуальних рахунках і забезпечення учасників періодичною звітністю. КУПФ виступає засновником другої юридичної особи — Пенсійного фонду (ПФ). ПФ має спеціальний статус юридичної особи, але не має власного капіталу і штату працівників, а отже ніколи не зможе збанкрутувати. Проте ПФ відповідає за облік та зберігання внесків всіх учасників, а також інвестиційних доходів, отриманих від цих внесків. З технічної точки зору платник внеску укладає контракт з Пенсійним фондом, а не з компанією з управління коштами пенсійного фонду. Після цього пенсійний фонд наймає КУПФ для надання послуг з управління активами, маркетингу, адміністрування. За ці послуги Пенсійний фонд сплачує КУПФ комісійну винагороду.

Третьою юридичною особою, яка забезпечує функціонування загальнообов'язкової накопичувальної системи, є банківський депозитарій (БД), який забезпечує безпеку системи шляхом фізичного володіння коштами учасників, а також всіма активами, придбаними за рахунок цих коштів [8].

Ще один принциповий момент, на якому слід окремо зупинитися, полягає в тому, що другий рівень пенсійної системи — загальнообов'язкове накопичува-

льне страхування — представлений винятково приватними фінансовими установами. В Польщі для інвестування своїх внесків самі учасники обирають конкретний приватний пенсійний фонд. Крім того, вони можуть обирати компанію з управління активами, яка буде опікуватися їхніми внесками, з-поміж близько 20 приватних фондів. Більшість з цих КУПФ були засновані і управляються добре відомими в світі багатонаціональними корпораціями з великим досвідом управління пенсійними активами. Держава не бере участі в управлінні системою і не виступала засновником жодного приватного пенсійного фонду для другого рівня пенсійного забезпечення. Це має велике значення для успішної діяльності всієї системи, тому що є запобіжним заходом у разі появи конфлікту.

Отже, польське законодавство, забезпечує фізичне і юридичне розмежування активів учасників і активів КУПФ. Ця структура гарантує захист внесків від розкрадання, а також втрат пенсійних заощаджень у разі визнання КУПФ банкрутом. Вона також гарантує, що тільки депозитарій фізично володіє внесками учасників і активами, придбаними за їх рахунок. Польське законодавство про банкрутство достатньою мірою гарантує сплату всіх пенсій у встановлений термін, а Міністерство фінансів завжди має в розпорядженні кошти, щоб у разі необхідності забезпечити вчасну виплату пенсій. Отже, в Польщі побудовано свій власний спосіб юридичного захисту активів учасників. Існують й інші можливі засоби, які можна використовувати. Немає підстав віддавати беззаперечну перевагу польському пенсійному досвіду, проте скористатися досвідом Польщі ми вважаємо за необхідне. Кожна країна, і Україна не виняток, обирає свій шлях залежно від загальної законодавчої структури країни. Проте завжди головним є гарантування учасникам приватних пенсійних фондів безпеки їхніх коштів шляхом як фізичного, так і законодавчого відокремлення активів ПФ від активів КУПФ. У Польщі, на наш погляд, реформу було проведено досить вдало. Це дозволило прогнозувати поступове зниження обсягів пенсій по відношенню до ВВП від 14,0 % у 2005 р. до 7,1 % у 2020 р.

В Україні, як і в Польщі, передбачена автоматична індексація державної пенсії, пенсія збільшується на індекс споживчих цін плюс 20 % різниці між прогнозним рівнем заробітної плати та цін в даному році. В Україні пенсії індексуються згідно чинного законодавства про індексацію грошових доходів населення при збільшенні рівня інфляції.

У багатьох країнах Азії пенсійні системи відсутні взагалі або лише формуються. В цих регіонах важливу культурну та соціальну роль при реалізації соціальної політики відіграє родина. Тут існують міцні родинні відносини. У родині піклуються про людей похилого віку. У зв'язку з цим у більшості країн пенсійні системи не є розвиненими, за винятком Японії та Сінгапуру, проте певний досвід країни вже нагромадили, і цей досвід характеризується широким розмаїттям.

За класифікацією ООН, Японія вважається «старіючою» нацією. Ще до 1990 р. кількість людей старше 65 років перевищувала 12 % населення країни. У 2022 р. вона становила 28,7 % і зберігається тенденція до збільшення кількості таких осіб [10].

Старіння суспільства стає для Японії не тільки соціальною, а й економічною проблемою: існуюча пенсійна система на стадії свого запровадження була розрахована на співвідношення, в якому на 11 працюючих припадає один пенсіонер. У сучасному японському суспільстві це співвідношення становить 3:1.



За такої демографічної ситуації відбувається постійне збільшення витрат уряду на виплату пенсій, тому в Японії підтримання фінансової спроможності державної пенсійної системи є об'єктом підвищеної уваги з боку держави.

Остання пенсійна реформа була проведена в Японії в 1985 р. Її головним результатом стало введення двох видів пенсій — базової і додаткової, які відрізняються за джерелами їх фінансування. Сучасна японська державна пенсійна система складається з двох рівнів.

Перший рівень забезпечує отримання громадянами базові пенсії, на яку мають право всі жителі країни незалежно від рівня доходів, національності та роду діяльності. Базові пенсії поділяються на пенсію по старості (за умови досягнення пенсійного віку — 65 років для жінок і для чоловіків — та наявності страхового стажу), інвалідності і втрати годувальника. Джерелом фінансування базових пенсій є пенсійні внески застрахованих громадян, роботодавців та дотації держави, яка покриває близько 2/3 витрат на базові пенсії [11].

Розмір базової пенсії по старості встановлюється у твердій сумі, збільшення розміру пенсії відбувається щорічно з 1 квітня відповідно до індексу зростання споживчих цін за минулий рік. За даними японської пенсійної служби, розмір щомісячного пенсійного внеску в державний пенсійний фонд за період з квітня 2023 р. по березень 2024 р. складає 16 520 ієн (близько 4 585 грн). Розмір річної пенсії за 2013 рік у випадку внесення страхових внесків протягом 40 років дорівнював 1 млн 580 тис. ієн (438 497 грн) [12].

Особі, які отримують пенсію за віком, сплачують податок на прибуток з пенсії. Виключенням є особи, чия річна сума пенсій становить менше 1 млн 080 тис. ієн та особи 65 років +, чия річна сума пенсійних виплат складає 1 млн 580 тис. ієн.

Другий рівень складають додаткові державні професійні пенсії.

Джерелом фінансування додаткових пенсій другого рівня є внески роботодавців і працівників. Розміри таких внесків становлять 13,58 % — 17,35 % від заробітної плати і сплачуються в рівних частинах працівниками і роботодавцями. Для моряків, шахтарів і представників деяких інших професій, які характеризуються підвищеною небезпекою, встановлюються спеціальні ставки пенсійних внесків: від 19,15 % до 14,96 % [13].

На цьому рівні можливим є створення роботодавцем корпоративного Пенсійного фонду, але лише за умови, що на такому підприємстві працює не менше 500 найманих працівників. При цьому вимагається згода самих працівників та профспілки, а також затвердження створення такого фонду Міністерством охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення. Ставка внесків до корпоративного фонду визначається Міністерством і встановлюється в розмірі від 2,4 % до 3,0 % [14].

Для набуття права на державну додаткову пенсію працюючі повинні сплачувати внески для отримання базової пенсії та мати страховий стаж не менше 25 років.

Відповідно до урядової програми Японії до 2025 р., країну планують перетворити в «наддержаву якості життя». Тобто держава має намір підняти витрати на соціальне забезпечення (де основою є пенсійна система) до 28,5 — 32,5 % національного доходу. Саме такий відсоток на сьогодні мають Німеччина і Франція.

Для досягнення такої мети та з огляду на те, що через зростання тривалості життя і брак молоді робочої сили літні люди стають важливою складовою ринку праці, японським урядом розглядається низка проектів щодо підвищення віку виходу на пенсію ще на 3 роки, тобто до 68 років. Очікується, що перехід до нового пенсійного віку відбудеться протягом 8-16 років.

Серед реалій українського сьогодення — подібна демографічна катастрофа. Вже зараз на 10 працюючих в Україні припадає 9 пенсіонерів. За даними Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи, через 20-30 років бюджетні дотації до Пенсійного фонду складуть 50 % усіх державних витрат. Кількість працездатного населення і зайнятих продовжить падати, трудовий ресурс буде обмежений. Велика частка валового доходу буде витрачатися на утримання тієї частини населення, яка не створює доданої вартості [15].

В умовах старіння населення, було б доцільно скористатися досвідом окремих європейських країн у плані перекладу податкового навантаження на людей похилого віку, як частини зусиль, спрямованих на боротьбу з нестабільністю пенсійної системи та розбудову пенсійної реформи в Україні.

У податковому законодавстві багатьох країн світу передбачено оподаткування пенсій. В деяких країнах застосовується гранична межа суми пенсії, що не підлягає оподаткуванню, в інших враховується не тільки сума персональної пенсії, але й сукупної, отриманої разом з подружжям.

У більшості країн ЄС існує трирівнева пенсійна система. Перший рівень, державна пенсія, як правило, звільнений від оподаткування. На другому, обов'язковому рівні, існує, по суті, три джерела формування пенсії, а отже, й три шляхи її оподаткування: на етапі сплати внесків або премій, при нарахуванні інвестиційного доходу, або при отриманні пенсійних виплат. Зазвичай податок стягується з першого або другого джерела отримання пенсії. Але існують різні системи оподаткування [16].

У більшості країн оподатковуються виключно пенсійні виплати та не оподатковуються пенсійні внески та інвестиційний дохід. Така система має назву «відстрочене оподаткування», ЕЕТ (exempt, exempt, taxed (вільне, вільне, оподатковується)). Наразі перехід до системи ЕЕТ відбувається у Німеччині у зв'язку з демографічною кризою та необхідністю адаптування існуючої пенсійної системи до умов сьогодення.

Разом з цим, в різних країнах існують певні особливості при стягненні податків з пенсій: пенсіонери, як правило, мають податкові пільги та преференції щодо сплати соціальних внесків: вони часто сплачують за нижчими ставками, або взагалі нічого. Наприклад, у Великобританії, Японії пенсія або її певна частка звільнена від оподаткування. В Австрії, Франції, Італії пенсії оподатковуються за ставкою нижчою, ніж дохід фізичних осіб.

У Фінляндії, Швеції тощо оподатковують пенсійний інвестиційний прибуток на рівні зі звичайним доходом. Такі країни мають систему оподаткування ЕТТ (exempt, taxed, taxed).

У таких країнах як Угорщина, Люксембург, Польща існує система ТЕЕ (taxed, exempt, exempt), в якій оподатковуються початкові внески, а інвестиційний дохід та пенсійні виплати звільняються від оподаткування.

В Україні, як і в Польщі, передбачена автоматична індексація державної пенсії, пенсія збільшується на індекс споживчих цін плюс 20 % різниці між про-

гнозним рівнем заробітної плати та цін у даному році. В Україні пенсії індексуються згідно чинного законодавства про індексацію грошових доходів населення при збільшенні рівня інфляції.

Отже, в умовах старіння населення, було б доцільно скористатися досвідом окремих європейських країн у плані перекладу податкового навантаження на людей похилого віку, як частини зусиль, спрямованих на боротьбу з нестабільністю пенсійної системи та розбудову пенсійної реформи в Україні. Реформування національної пенсійної системи є надзвичайно складним завданням як з технічної, так і політичної точки зору. Немає жодної системи, яка задовольняє усіх і кожного. Вибір системи залежить від демографічного стану країни, її економічного розвитку і розвитку її фінансового ринку, поточного стану пенсійної системи, історичного розвитку країни і менталітету її громадян.

**Висновки.** В умовах повномасштабної війни, економічної кризи, залишкових явищ пандемії, сучасна пенсійна система характеризується незадовільним рівнем, не відповідає вимогам сьогодення і вимагає вдосконалення. При цьому, враховуючи досвід інших країн, Україна має будувати таку модель пенсійного забезпечення свого населення, що б відповідала власним традиціям та здатності національної економіки забезпечити виконання тих зобов'язань, які бере на себе держава.

Найважливішим шляхом інституційного удосконалення пенсійної системи може стати державно-приватне партнерство, що здатне забезпечити залучення до системи пенсійного страхування додаткових фінансових ресурсів, і, разом з тим, — дієвий контроль за цільовим використанням наявних коштів. Цей шлях відповідає мейнстриму сучасних підходів до удосконалення систем соціального захисту в країнах Європи і світу: функція уряду щодо активного перерозподілу доходів і надання соціальних послуг, яка раніше вважалася незаперечною, піддається критиці, в результаті чого в багатьох країнах чітко визначилася тенденція до зменшення участі держави і збільшення участі приватних структур в забезпеченні соціального захисту населення. Така концепція отримала назву *New Public Management* — Новий державний менеджмент (НДМ). Вона активно змінює раніше застосовувані концепції «соціальної держави» та «держави загального добробуту», які за наслідками глобальної фінансової кризи західні учені піддають серйозному перегляду. Концепція НДМ означає зменшення чисельності та підвищення якості роботи державних установ; запровадження ринкового стилю управління; децентралізацію владної вертикалі; створення конкуренції шляхом делегування певних функцій держави приватним установам. Цим шляхом у напрямку вдосконалення системи пенсійного страхування має рухатися й Україна.

### **Література**

1. Офіційний сайт Світового банку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org).
2. Deutsche Rentenversicherung. Hinzuverdienstgrenzen [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2\\_Themen/01\\_Rente/04\\_in\\_der\\_rente/02\\_hinzuverdienstgrenzen/00\\_hinzuverdienstgrenzen\\_node.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Themen/01_Rente/04_in_der_rente/02_hinzuverdienstgrenzen/00_hinzuverdienstgrenzen_node.html).

3. Renten Fakten. Informationen und Nachrichten zum Thema Altvorsorge [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.renten-fakten.de/staatliche-rente-gesetzliche-rente>
4. Сайт благодійної організації для осіб похилого віку Великобританії [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.ageuk.org.uk>
5. Сайт — консультативна площадка з економічних та фінансових питань для населення [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.moneysavingexpert.com/savings/state-pensions>
6. Офіційний сайт інституту з питань пенсійної політики Великобританії [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/research/research-reports/2016/2016-09-08-the-distributional-impact-of-state-pension-age-rises>
7. Global Pension Asset Study 2023 // Towers Watson [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.thinkingaheadinstitute.org/research-papers/global-pension-assets-study-2022/>. — Назва з екрану
8. Pension System in Poland. Pension Funds online [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/poland>
9. Внески, плата за адміністрування та фінансування перехідного періоду. Проект розвитку ринків капіталу. — К., 18.01.2008.
10. У 2020 р. в Японії народжуваність впала до найнижчого за останні 130 років рівня [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://hromadske.ua/ru/posts/v-2020-godu-v-уаронии-rozhdaemost-upala-do-samogo-nizkogo-za-poslednie-130-let-urovnya-bolee-rannej-statistiki-net>
11. Соціальний захист населення: досвід Японії [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.pilga.in.ua/node/24>
12. Сайт державної пенсійної служби Японії [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.nenkin.go.jp/faq/kokunen/seido/hokenryo/20150331.html>
13. Центральний портал статистики МОП (International Labour Organization) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>
14. Outline of Employees' Pension Insurance Act [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/dl/p36-37f.pdf>
15. Демографічна криза в Україні: через 10 років на одного працюючого буде два пенсіонери (інфографіка) [Електронний ресурс]. — Назва з екрану. — Режим доступу: [https://uifuture.org/uk/post/demograficna-kriza-v-ukraini-cerez-10-rokiv-pracuucih-v-ukraini-bude-vdvici-mense-niz-pensioneriv\\_309](https://uifuture.org/uk/post/demograficna-kriza-v-ukraini-cerez-10-rokiv-pracuucih-v-ukraini-bude-vdvici-mense-niz-pensioneriv_309)
16. Center of economic studies. Database for Institutional Comparisons in Europe [Електронний ресурс]. — Назва з екрану. — Режим доступу: <https://www.ifo.de/themen/einkommensteuer>.

### **References**

1. World Bank official website. (n.d.). Retrieved from [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)
2. Deutsche Rentenversicherung. (n.d.). Hinzuverdienstgrenzen. Retrieved from [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2\\_Themen/01\\_Rente/04\\_in\\_der\\_rente/02\\_hinzuverdienstgrenzen/00\\_hinzuverdienstgrenzen\\_node.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/2_Themen/01_Rente/04_in_der_rente/02_hinzuverdienstgrenzen/00_hinzuverdienstgrenzen_node.html)
3. Renten Fakten. (n.d.). Informationen und Nachrichten zum Thema Altvorsorge. Retrieved from <http://www.renten-fakten.de/staatliche-rente-gesetzliche-rente>
4. Age UK. (n.d.). Retrieved from <https://www.ageuk.org.uk>

5. MoneySavingExpert. (n.d.). State pensions. Retrieved from <https://www.moneysavingexpert.com/savings/state-pensions>
6. Pensions Policy Institute. (2016). The distributional impact of state pension age rises. Retrieved from <https://www.pensionspolicyinstitute.org.uk/research/research-reports/2016/2016-09-08-the-distributional-impact-of-state-pension-age-rises>
7. Towers Watson. (2023). Global pension asset study 2022. Retrieved from <https://www.thinkingaheadinstitute.org/research-papers/global-pension-assets-study-2022>
8. Pension Funds Online. (n.d.). Pension system in Poland. Retrieved from <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/poland>
9. Contributions, administrative fees and financing of the transition period. (2008, January 18). Capital market development project.
10. Hromadske. (2020). In 2020, birth rates in Japan fell to their lowest level in the last 130 years. Retrieved from <https://hromadske.ua/ru/posts/v-2020-godu-v-yaponii-rozhdaemost-upala-do-samogo-nizkogo-za-poslednie-130-let-urovnnya-bolee-rannej-statistiki-net>
11. Social protection of the population: The experience of Japan. (n.d.). Retrieved from <http://www.pilga.in.ua/node/24>
12. Japan Pension Service. (2015, March 31). Frequently asked questions about pension insurance. Retrieved from <https://www.nenkin.go.jp/faq/kokunen/seido/hokenryo/20150331.html>
13. International Labour Organization (ILO). (n.d.). Central portal of statistics. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>
14. Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan. (n.d.). Outline of Employees' Pension Insurance Act. Retrieved from <http://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/dl/p36-37f.pdf>
15. Ukrainian Institute for the Future. (n.d.). Demographic crisis in Ukraine: In 10 years, there will be two pensioners for every one worker (infographic). Retrieved from [https://uifuture.org/uk/post/demograficna-kriza-v-ukraini-cerez-10-rokiv-pracuucih-v-ukraini-bude-vdvici-mense-niz-pensioneriv\\_309](https://uifuture.org/uk/post/demograficna-kriza-v-ukraini-cerez-10-rokiv-pracuucih-v-ukraini-bude-vdvici-mense-niz-pensioneriv_309)
16. Ifo Institute. (n.d.). Center of economic studies. Database for institutional comparisons in Europe. Retrieved from <https://www.ifo.de/themen/einkommensteuer>