

– забезпечити раціональне співвідношення в розмірах оплати праці працівників бюджетної і небюджетної сфер;

– підвищити ефективність моніторингу Пенсійним фондом України адекватності стану сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування фактичному розміру виплаченої заробітної плати;

– сприяти погашенню заборгованості із виплати заробітної плати, яка є причиною зниження обсягів сплати єдиного соціального внеску;

– посилити відповідальність суб'єктів господарювання за виплату тіньової заробітної плати і використання нелегального робочого місця.

Проблема оптимізації мобілізації ресурсів Пенсійного фонду України полягає насамперед у вдосконаленні формування власних надходжень цього державного соціального фонду, основна частка яких акумулюється за допомогою єдиного внеску

на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Тому важливим напрямом подальших досліджень є визначення оптимального рівня ЄСВ та параметрів його перерозподілу між роботодавцем і працівником, що має забезпечити необхідний обсяг фінансових ресурсів ПФУ та зниження навантаження на державний бюджет України.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Про роботу Пенсійного фонду України за 2005–2015 рр.: звіт // Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pfu.gov.ua/pfu/control/uk/index>.
2. Мальований М. Теоретичні основи фінансового забезпечення соціального захисту / М. Мальований // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 5/1 (132). – С. 174–185.
3. Чугунов І. Розвиток програмно-цільового методу планування бюджету / І. Чугунов, І. Запатріна // Фінанси України. – 2008. – № 5. – С. 3–14.

УДК 369.5

Толуб'як В.С.

*доктор наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри менеджменту та публічного управління
Тернопільського національного економічного університету*

Горин В.П.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів імені С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету*

ЗАКОРДОННІ ОРІЄНТИРИ РЕФОРМУВАННЯ ВІТЧИЗНЯНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

У статті розглянуто специфіку функціонування та тенденції реформування пенсійних систем в окремих країнах світу. Встановлено, що на сучасному етапі характерними ознаками пенсійних реформ у закордонних країнах є підвищення пенсійного віку, вдосконалення солідарної складової частини пенсійної системи, зниження ролі державного накопичувального страхування. Сформульовано рекомендації щодо коригування пріоритетних напрямків пенсійної реформи в Україні.

Ключові слова: пенсія, пенсійна система, пенсійна реформа, пенсійний вік, страхові внески, накопичувальна підсистема.

Tolubiyak V.S., Horyn V.P. ZARUBEZHNYE ORIENTIRY REFORMIROVANIYA OTCHESHTVENNOY PENSIONNOY SISTEMY

Статья посвящена исследованию специфики функционирования и тенденциям реформирования пенсионных систем в отдельных странах мира. Установлено, что на современном этапе характерными особенностями пенсионных реформ в зарубежных странах являются повышение пенсионного возраста, совершенствование солидарной составляющей пенсионной системы, снижение роли государственного накопительного страхования. Сформулированы рекомендации по корректировке приоритетных направлений пенсионной реформы в Украине.

Ключевые слова: пенсия, пенсионная система, пенсионная реформа, пенсионный возраст, страховые взносы, накопительная подсистема.

Tolubiyak V.S., Horyn V.P. FOREIGN ORIENTATIONS OF DOMESTIC PENSION SYSTEM REFORMING

The article investigates the specific of functioning and trends of reforming pension systems in some countries. It is established, that today the main characteristics of pension reforms in foreign countries are increasing the retirement age, improvement of the solidary component of the pension system, reducing the role of state accumulation pension insurance. Recommendations to adjust priorities of pension reform in Ukraine are formulated.

Keywords: pension, pension system, pension reform, retirement age, insurance premiums, accumulation subsystem.

Постановка проблеми. В сучасних умовах одним із найбільш складних і суперечливих завдань економічної політики вітчизняного уряду є проведення пенсійної реформи. Її необхідність продиктована фактичною неспроможністю вітчизняної пенсійної системи в її сучасному вигляді забезпечити належне матеріальне забезпечення непрацездатних громадян, а також її деструктивним впливом на макроекономічну динаміку та збалансованість системи публічних фінансів. Стагнація економіки, надмірні масштаби тінізації

зайнятості та фонду оплати праці в поєднанні з погіршенням демографічної ситуації в країні ставлять пенсійну систему України на межу банкрутства, зумовлюють стрімке зростання трансфертів з бюджету для підтримання її платоспроможності. Таким чином, проведення пенсійної реформи є практично невідкладним завданням діяльності уряду та вимагає швидкого прийняття ефективних управлінських рішень. Однією з передумов забезпечення якості прийнятих рішень та уникнення прорахунків під час реформування пен-

сійної системи можна визначити ґрунтовне вивчення досвіду інших країн у проведенні пенсійних реформ з пошуком можливостей його запозичення. При цьому це не має бути сліпе копіювання закордонної практики, а її продумана адаптація з урахуванням вітчизняних економічних реалій, менталітету та національних традицій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання врахування досвіду інших країн при виробленні пріоритетів реформування вітчизняної пенсійної системи зображені в публікаціях вітчизняних вчених-економістів, серед яких відзначимо І. Гнибіденко [1], В. Зеленка [2], О. Петрушку [3], В. Рудика [4], І. Сазонець [5] та ін. У їх доробках розглянуто передумови та основні етапи проведення пенсійних реформ у розвинених країнах та державах з перехідною економікою. Але частина реалізованих у закордонних державах заходів щодо реформування пенсійних систем не принесли бажаних результатів, що привело до внесення значних змін у програми трансформації пенсійного законодавства. Урахування досвіду інших держав з коригування завдань та заходів щодо реалізації пенсійних реформ дасть можливість мінімізувати можливі негативні наслідки цієї реформи в Україні.

Мета статті полягає у розкритті специфіки функціонування та тенденцій реформування пенсійних систем у закордонних країнах, формуванні рекомендацій щодо вдосконалення орієнтирів проведення пенсійної реформи в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Протягом останніх років характерною рисою економічної політики більшості розвинених країн світу є проведення пенсійних реформ. Необхідність реформування пенсійних систем пояснюється загальною тенденцією до погіршення демографічної ситуації, що проявляється у зниженні народжуваності, загальному старінні населення, і, як наслідок, підвищенні навантаження на працездатних осіб. Унаслідок цього пенсійні системи, що базуються на засадах солідарності поколінь, у сучасних умовах не здатні виконувати покладені на них функції та вимагають реформування.

Системи пенсійного страхування країн Східної Європи в другій половині 90-х років зазнали системних змін, зумовлених проведенням у них ринкових перетворень та наявністю специфічних проблем перехідного періоду: низької дієвості державного механізму акумулювання пенсійних внесків, недостатнього рівня особистих доходів населення, невідповідності декларованих соціальних стандартів реаліям економіки. Унаслідок проведення пенсійних реформ у цих країнах солідарна підсистема була доповнена накопичувальною підсистемою та недержавним пенсійним страхуванням.

Реформована пенсійна система Польщі, яка набула чинності в 1999 році, об'єднує три рівні пенсійного страхування:

1) умовно-накопичувальна підсистема (NDC Рівень I), яка повністю перебуває у віданні Управління соціального страхування (ZUS);

2) накопичувальна пенсійна система, участь у якій до 2014 року була обов'язковою для всіх громадян, що працюють. З набуттям чинності в 2014 році нового Закону Польщі «Про реформу пенсійної системи» передбачено добровільний характер участі у другому рівні, а поточним її учасникам наданий дозвіл вийти з цього рівня пенсійної системи та перевести накопичені кошти зі свого пенсійного рахунку на персоналізований рахунок, відкритий на першому рівні;

3) рахунки додаткової добровільної накопичувальної пенсійної системи. Зауважимо, що після набуття чинності змін до пенсійного законодавства, якими передбачено добровільний характер участі у другому рівні, інтерес польських громадян до участі у цьому рівні пенсійної системи суттєво знизився.

Страхові внески до умовно-накопичувального рівня пенсійної системи (перший рівень) становлять 16,6% розміру заробітної плати, в тому числі наймані працівники, які беруть участь у першому та другому рівнях, сплачують 6,84%, а роботодавці – 9,76%. Ставка страхових внесків до другого рівня становить 2,92% суми заробітної плати найманого працівника і до 2017 року має бути підвищена до 3,5%. Таким чином, на цей час сумарний страховий внесок до двох рівнів пенсійної системи Польщі дорівнює 19,52% суми заробітку найманого працівника. Якщо найманий працівник прийняв рішення вийти з другого рівня, він самостійно сплачує страхові внески до першого рівня в повному обсязі, в тому числі частку роботодавця і внесок, який раніше сплачувався до другого рівня.

У 2014 році накопичувальна пенсійна система (другий рівень), крім визначення її добровільного характеру та зниження ставки внесків, зазнала також інших суттєвих змін. Зокрема, активи, інвестовані відкритими пенсійними фондами – учасниками другого рівня в державні облигації були переведені на рахунки ZUS, внаслідок чого OFE втратили 51,5% наявних пенсійних активів (153 млрд зл.). Головною метою такого кроку було скорочення державного боргу Польщі й підвищення її кредитного рейтингу. Фондам OFE також заборонено інвестувати пенсійні кошти в казначейські зобов'язання, однак залишено право вкладати їх в облигації іншого типу та іноземні державні облигації.

Дискусійний характер у межах реформування польської пенсійної системи має питання пенсійного віку. Якщо в 2013 році Польща відповідно до загальноєвропейських тенденцій підвищила пенсійний вік як для чоловіків, так і для жінок до 67 років, то з приходом до влади президента А. Дуди одним із пріоритетів його уряду було визначено повернення до попередніх параметрів пенсійного віку (60 років – для жінок, 65 років – для чоловіків). Більшість економістів країни визначають популістський характер цих намірів та вказують на їх негативний вплив на стабільність пенсійної системи та економіки Польщі в майбутньому, яка може зіштовхнутися з проблемами падіння темпів економічного зростання та неконтрольованого зростання дефіциту бюджету [6].

В основу пенсійної системи Німеччини покладено «бісмарівську» модель соціального захисту населення, яка передбачає страхові принципи соціального забезпечення. Система обов'язкового пенсійного страхування, яка охоплює всіх найманих працівників і самозайнятих, передбачає виплату десяти видів пенсій [7, с. 169]. Цікаво, що так званого мінімального розміру пенсії у Німеччині немає, але існує кілька видів гарантованих пенсій. Розмір пенсійної виплати напряму залежить від обсягу відрхувань працівника, здійснених упродовж трудової діяльності. Розміри відрхувань уніфіковані для всіх регіонів країни й становлять 19,9% фонду оплати праці.

На пенсію в Німеччині виходять особи, які досягли 65 років, хоча існує низка різновидів пенсій, де пенсійний вік знижується до 63 або 60 років. Проте разом із загальним віковим ценозом призначення різних видів пенсій передбачає багато інших умов, що стосуються пенсіонера, зокрема, це наявність певного

трудового стажу. При цьому в межах реформування пенсійного законодавства з 2014 року для осіб зі значним страховим стажем (понад 45 років) та важкими умовами праці пенсійний вік було знижено з 65 до 63 років. Однак, враховуючи демографічні тенденції (зменшення до 2060 року співвідношення осіб, що працюють, до пенсіонерів 1,5:1 (з поточних 3,0:1); зростання очікуваної тривалості життя на пенсії приблизно на п'ять років до 22,3 року – для чоловіків та до 25,5 року – для жінок), планом реформування пенсійної системи передбачене підвищення пенсійного віку на один місяць кожного року до 2024 року, а потім на два місяці щороку до 2029 року до досягнення показника в 67 років [8, с. 10].

Крім обов'язкового складника німецька пенсійна система включає також виробниче пенсійне страхування. Воно передбачає перерахування зумовленої з особи, що працює, частини його доходу на користь уповноважених структур (банків, страхових фондів) з метою їх накопичення та інвестування. Таким чином, на основі добровільних пенсійних внесків право на довічну державну пенсію в Німеччині може отримати практично кожна особа (в тому числі й нерезиденти), яка постійно проживає на території країни. Особливістю набуття права на таку «корпоративну» пенсію є вимога щодо мінімального строку правління робітника на підприємстві.

Третьою складовою частиною пенсійної системи Німеччини є приватне пенсійне страхування, здійснюване недержавними пенсійними фондами. Учасники цієї підсистеми можуть обирати між різними накопичувальними програмами з довго- чи короткостроковими вкладами, що передбачають виплату додаткової пенсії після завершення трудової діяльності [3, с. 23]. Уряд Німеччини також приділяє значну увагу підтримці приватного пенсійного страхування. Законом Німеччини «*Altervermogensgesetz*» передбачені два види такої підтримки:

- прямих доплат до особистих договорів пенсійного забезпечення;

- податкові вирахування витрат на недержавне пенсійне страхування з оподаткованого доходу [9].

Сучасна пенсійна система Німеччини гарантує досить високий рівень матеріального забезпечення громадян після завершення трудової діяльності. За індексом надійності, стійкості та цілісності пенсійної системи *Melbourne Mercer Global Pension Index* Німеччина належить до країн, пенсійна система яких добре організована, проте не позбавлена ризиків, які загрожують її ефективності та стійкості в довгостроковому періоді. Незважаючи на те, що в 2016 році покращення економічної ситуації та зростання зайнятості дало уряду країни змогу провести найбільше за останні десятиліття підвищення пенсій, в майбутньому можливості для цього різко звужаються. Згідно з оцінками експертів, через погіршення демографічної динаміки кожен другий мешканець країни, який вийде на пенсію після 2030 року, зможе претендувати на пенсійну виплату в розмірі не вище прожиткового мінімуму [10]. Це змушує уряд вживати заходів для забезпечення фінансової стійкості пенсійної системи Німеччини у наступні роки. Серед альтернативних кроків називають підвищення ставки відрахувань на пенсійне страхування, збільшення трансфертів з державного бюджету до пенсійних кас, а також подальше поступове підвищення пенсійного віку. При цьому уряд Німеччини розглядає можливість впровадження концепції гнучкого виходу на пенсію, яка стимулюватиме осіб, що працюють, до більш пізнього завершення трудової діяльності. Гнучкий вихід на пенсію

передбачатиме можливість дострокового оформлення пенсії в неповному розмірі, а також повернення їх на роботу після завершення трудової активності.

Пенсійна система Великобританії розвивається на базі «бевериджської» моделі соціального захисту громадян, які втратили працездатність з віком. Вона передбачає обов'язковість сплати страхових внесків усіма особами, що працюють, починаючи з 16 років і гарантує кожному громадянину після досягнення пенсійного віку пенсію в розмірі 20% середньої заробітної плати по державі. Відповідно до пенсійного законодавства до 2016 року британська пенсійна система об'єднувала такі складники:

1. Головна державна схема (*Basic State Scheme – BSS*), солідарна складова частина пенсійної системи, участь у якій обов'язкова для всіх найманих працівників. За кошти BSS виплачувалась базова державна пенсія у фіксованому розмірі.

2. Базова державна пенсійна схема (*State Earnings-Related Pension Scheme – SERPS*), яка гарантувала учасникам додаткову державну пенсію як відсоток від їх доходів і не передбачала створення окремого пенсійного фонду. Рівень цієї пенсії залежав від суми накопичених пенсійних внесків і міг досягати 50% розміру заробітної плати перед завершенням трудової діяльності. Джерело фінансування додаткової державної пенсії – внески, сплачені роботодавцями в розмірі 8% зарплати найманих працівників до приватних пенсійних фондів або єдиного державного пенсійного фонду. Наймані працівники зараховувались до учасників накопичувальної програми автоматично. Але якщо працівник бажав залишити державну накопичувальну програму, то він міг це зробити за умови реєстрації в будь-якій іншій схемі додаткового пенсійного страхування.

3. Професійні приватні пенсійні схеми (*Occupational Personal Pension Scheme – OPPS*). Платники внесків у такі схеми мають певні податкові пільги, що передбачають створення конкретного приватного пенсійного фонду, в який сплачуються внески впродовж усього трудового періоду. Сьогодні уряд Великобританії активно стимулює розвиток системи добровільних пенсійних накопичень громадян шляхом надання пільг з оподаткування (збільшення від обкладання особистим прибутковим податком пенсійних внесків та доходів від їх інвестування). Податок стягується лише у разі виплати пенсії. Проте наймані працівники можуть брати участь у третьому рівні пенсійної системи за певних умов (визначений рівень доходів, неучасть у державній пенсійній програмі).

Згідно із Законом Великобританії «Акт про пенсійну систему», прийнятого у 2014 році, з квітня 2016 року у країні впроваджено нову державну пенсійну систему та внесено зміни до графіка підвищення пенсійного віку. Основна мета реформи полягає у вирішенні проблеми низького рівня додаткової державної пенсії (внаслідок цього 40% пенсіонерів мають право на доплату до пенсії за результатами оцінювання матеріального становища) та спрощенні структури самої системи. Замість двох державних пенсійних виплат (базової і додаткової) з 2016 року для нових пенсіонерів призначається одна пенсія у фіксованому розмірі (STP), яка буде щорічно індексуватися відповідно до росту середньої зарплати, але не менше, ніж на 2,5%. Отже, розмір пенсії STP жодним чином не залежить від обсягу страхових внесків осіб, що працюють, а головною умовою її призначення буде наявність в особи страхового стажу не менше ніж 35 років.

З фактичною ліквідацією другого рівня державної пенсійної схеми буде проведена реструктуризація фондів соціального страхування, які акумулюють страхові пенсійні внески, а також розширено права громадян в управлінні власними пенсійними накопиченнями. Законодавством передбачена можливість разового зняття всього обсягу пенсійних накопичень. Це вимагає від пенсіонерів високого рівня фінансової грамотності [11].

Важливим моментом пенсійної реформи у Великобританії є підвищення пенсійного віку, зумовлене зростанням середньої тривалості життя громадян і погіршенням демографічного співвідношення між особами, що працюють, і пенсіонерами. У 2026–2028 роках пенсійний вік у Великобританії зросте з 66 до 67 років, тобто на вісім років раніше, ніж це передбачалося попередніми законодавчими нормами. З 2017 року уряд країни також буде зобов'язаний переглядати пенсійний вік у державній пенсійній системі через кожні 6 років.

Разом із солідарними пенсійними системами у світовій практиці існують також пенсійні системи, які повністю базуються на накопиченні коштів на індивідуальних рахунках працівників та капіталізації внесків. Прикладом цього є система пенсійного страхування Чилі.

Пенсійна реформа у Чилі була проведена в межах загальної економічної реформи. Головна ідея реформи полягала в мобілізації інвестиційних ресурсів для розвитку економіки й усунення недоліків старої пенсійної системи, яка була неспроможною забезпечити повноцінне виконання соціальних зобов'язань уряду Чилі. З 1983 року нова капіталізована пенсійна система стала обов'язковою для всіх працівників, які розпочинають трудову діяльність та добровільною для самостійно зайнятих громадян. Для забезпечення управління внесками до приватних пенсійних фондів було дозволено створювати компанії з управління пенсійними активами (AFPs).

Сутність пенсійної реформи полягала в запровадженні індивідуальних ощадних рахунків (IOR) замість старої солідарної системи, яка була повністю ліквідована. Таким чином, відбувся перехід від державної пенсійної системи до приватної. Сьогодні система індивідуальних пенсійних рахунків складається з шести приватних компаній-адміністраторів пенсійних фондів (AFP), під управлінням яких у 2014 році перебувало активів на суму 16,2 млрд дол. США.

Кожен найманий працівник упродовж трудового життя відраховує 10% заробітної плати, які роботодавець від його імені вносить на його особистий накопичувальний рахунок. Пенсійне законодавство передбачає можливість для працівника вносити щомісячно додатково 10% заробітної плати, при цьому такий внесок звільнений від оподаткування і є стимулом для більш раннього виходу на пенсію чи збільшення розміру пенсії. Крім цього, власник пенсійного рахунку зобов'язаний також сплачувати винагороду своїй АФР за управління його активами, яка становить від 0,47 до 1,54% зарплати учасника [12].

Після проведення пенсійної реформи поняття пенсійного віку в Чилі стало умовним, оскільки важливою є лише сума, накопичена працівником за період трудової діяльності, а не вік на час виходу на пенсію. Пенсійним законодавством передбачено, що пенсійний вік становить 65 років для чоловіків та 60 років – для жінок. При цьому працівники можуть працювати й після настання офіційно визначеного пенсійного віку. До того ж вони можуть не сплачувати страхових внесків, а розмір їх пенсії залежить

від накопиченого капіталу. З іншого боку, якщо на особистому ощадному рахунку накопичено достатньо коштів для забезпечення достойної пенсії (50% заробітної плати за попередні 10 років і більше за розмір мінімальної пенсії), то працівник може залишити роботу достроково.

Упровадження накопичувальної моделі пенсійної системи мало позитивні наслідки для економіки країни, оскільки це сприяло розвитку житлового будівництва та страхування, реалізації високовартісних проектів у сфері інфраструктури. Однак реформована пенсійна система не змогла виконати головного завдання – забезпечити належний рівень матеріального забезпечення осіб, що працюють у старості. Негативними рисами чилійської пенсійної системи є високий рівень витрат на адміністрування внесків, недостатня прибутковість недержавних пенсійних фондів, значно нижчий порівняно з очікуваним рівень пенсійних виплат. У країні доходи третини учасників пенсійних фондів нижчі за межу бідності, а рівень заміщення заробітної плати пенсією становить всього 39% для чоловіків та 14% – для жінок у прогнозованих 70%. Зважаючи на це, з 2008 року Чилі була змушена частково повернутися до солідарних принципів пенсійного забезпечення, впровадивши систему державних солідарних пенсій для осіб, які не мають права на будь-яку іншу пенсію [12].

Негативні риси, характерні для накопичувальної моделі пенсійного страхування, виявляються також в інших державах. Так, з 2013 року з метою більш ефективного управління та економії адміністративних витрат активи обов'язкової накопичувальної пенсійної системи Казахстану були об'єднані в Єдиний державний централізований накопичувальний фонд. Як і Чилі, вагомим проблемою накопичувальної пенсійної системи Казахстану стала недостатня прибутковість інвестованих пенсійних внесків, що виявилась набагато нижчою за рівень інфляції. Це привело до збільшення витрат бюджету на компенсацію (гарантування) збереження пенсійних заощаджень.

Пенсійна реформа в Казахстані стала однією з найбільш радикальних серед реформ, проведених в інших постсоціалістичних країнах. Вона базується на чилійській моделі пенсійної системи, зокрема, на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках. За прикладом Чилі, у Казахстані кожен працівник повинен був відраховувати 10% свого доходу до накопичувальної системи, при цьому маючи можливість здійснювати також добровільні додаткові внески. До 2014 року сплачені страхові внески надходили на рахунки недержавного пенсійного фонду, обраного працівником для їх інвестування.

З метою ефективного та безпечного управління коштами накопичувальної підсистеми в 2014 році створено Єдиний накопичувальний пенсійний фонд (ЄНПФ), до якого були переведені всі активи громадян, нагромаджені з часу введення накопичувальної системи. Недержавним пенсійним фондам залишили право акумулювати добровільні пенсійні внески громадян, але вони мають вкрай низьку популярність. Зі створенням ЄНПФ недержавні пенсійні фонди були змушені або трансформуватись у компанії з управління його активами, або ліквідуватись. Головним результатом створення ЄНПФ було зниження адміністративних витрат завдяки оптимізації офісів та чисельності персоналу. Наприкінці 2015 року мережа ЄНПФ Казахстану нараховувала 246 офіси, об'єднані в 18 філій, 23 відділення та 199 центрів персонального обслуговування. На середину 2015 року чисельність вкладників ЄНПФ сягнула 9,57 млн осіб

з 17,5 млн жителів країни, активи фонду становили 4,63 трлн тенге [13].

Близько 45,3% активів ЄНПФ інвестовані у цінні папери Міністерства фінансів Казахстану, яке направляє ці кошти на здійснення бюджетних видатків та інфраструктурні проекти; 28,4% активів ЄНПФ у 2015 році були вкладені в облигації казахських компаній; 15,0% становлять депозитні вклади в банках; решта коштів вкладені у цінні папери закордонних держав і компаній [13].

Сьогодні базова ставка страхових внесків до накопичувальної системи збережена на рівні 10% заробітної плати найманого працівника. При цьому дохід для розрахунку страхових внесків має становити не більше ніж 75-кратний розмір мінімальної заробітної плати. Для окремих категорій осіб, що працюють, встановлено додаткову ставку страхових внесків у розмірі 10% зарплати за бюджетні кошти. З 2014 року для працівників професій з високим рівнем ризику запроваджено додаткові страхові платежі в розмірі 5% фонду оплати праці робітника. На відміну від базової ставки, яка сплачується з доходу працівника, функцію зі сплати обов'язкових професійних пенсійних внесків покладено на роботодавця і за власні кошти [14]. Ставки страхових внесків за добровільним пенсійним страхуванням визначаються індивідуально в договорах про таке страхування.

Пенсійний вік, який дає право виходу на пенсію у Казахстані, становить 63 роки для чоловіків і 58 років – для жінок. Якщо після досягнення цього віку працівник продовжує трудову діяльність, розмір пенсії підвищується на 1% за кожен додатковий рік роботи, але не більше, ніж на 75% суми призначеної пенсії. У 2013 році було прийнято новий Закон Казахстану «Про пенсійне забезпечення в Республіці Казахстан», яким передбачене подальше підвищення пенсійного віку для жінок за період з 2018–2027 роки з 58,5 до 63 років.

Згідно з Концепцією подальшої модернізації пенсійної системи Республіки Казахстан до 2030 року, накопичувальна система доповнюється новим умовно-накопичувальним складником, який формується за допомогою страхових внесків роботодавців у розмірі 5% фонду оплати праці. Унаслідок впровадження реформи пенсійні виплати громадянам складаються з трьох компонентів:

- базової пенсії, яка виплачується коштами республіканського бюджету. Якщо в теперішній час ця пенсія виплачується незалежно від стажу роботи й розміру зарплати, то з 2017 року базова пенсія буде нараховуватись залежно від страхового стажу і лише у разі досягнення працівником визначеного пенсійного віку. При цьому розмір базової пенсії за наявності страхового стажу до 10 років буде становити 50% прожиткового мінімуму з підвищенням на 2% за кожен повний рік страхового стажу, а у разі стажу в 35 років – у розмірі прожиткового мінімуму;

- умовно-накопичувальної пенсії за кошти роботодавців. Внески роботодавців у розмірі 5% фонду оплати праці будуть зараховуватись на умовний пенсійний рахунок працівника в ЄНПФ. У разі виходу працівника на пенсію розмір умовно-накопичувальної пенсії буде визначатись шляхом ділення умовних накопичень на середньо очікувану тривалість життя. Проте ця пенсія буде виплачуватись довічно й не може бути передана у спадок;

- накопичувальної частини пенсії, сформована за допомогою особистих внесків працівника у розмірі 10% заробітної плати. Зазначимо, що виплата цієї пенсії здійснюється до вичерпання коштів, накопи-

чених на особистому рахунку, після чого її нарахування припиняється.

Введення умовно-накопичувальної підсистеми заплановане з 2018 року. Уряд Казахстану прогнозує, що реформи дадуть змогу забезпечити коефіцієнт заміщення заробітної плати пенсією на рівні не менше ніж 40% до 2030 року, що відповідає стандартам країн ОЕСР.

Висновки. Реформування пенсійної системи в сучасних умовах є одним із важливих завдань економічної політики урядів багатьох країн світу. Пенсійні реформи, проведені в 1990–2000 роках у деяких країнах Європи, були реакцією на ускладнення демографічної ситуації, зростання рівня навантаження на працездатне населення, перманентне збільшення розмірів дефіциту фінансових ресурсів пенсійних систем, побудованих на солідарних засадах. Головна ідея пенсійних реформ полягала в забезпеченні їх стійкості та платоспроможності в довгостроковому періоді внаслідок посилення особистої відповідальності громадян за рівень власного добробуту після завершення трудової діяльності, стимулювання більш пізнього виходу на пенсію тощо.

Головним нововведенням у межах проведення пенсійних реформ у багатьох країнах став перехід від суто солідарної до солідарно-накопичувальної пенсійної системи, тобто впровадження індивідуальних пенсійних рахунків для накопичення, капіталізації коштів та їх виплати після виходу на пенсію у вигляді додаткової виплати. При цьому практика показала, що незважаючи на позитивний вплив на економіку, через нестабільність фінансових ринків, недостатню прибутковість інвестування активів, відсутність інструментів для захисту коштів від знецінення накопичувальна підсистема, як правило, не виконує свого основного завдання – збереження та збільшення пенсійних накопичень. Зважаючи на ці обставини, у 2010 році в Чилі та Казахстані було частково відновлено солідарну складову частину пенсійної системи, а в окремих державах ЄС масштаби використання накопичувальної підсистеми були зведені до мінімуму аж до повної відмови від її використання.

Фактори, які знижують ефективність накопичувальної підсистеми в країнах з більш стійкою за вітчизняну економічною системою, в Україні виявляються більшою мірою. На наш погляд, в умовах політичної та економічної нестабільності, стагнації економіки та динамічних темпів інфляції, що спостерігаються в Україні впродовж останніх років, заплановане на 2017 рік впровадження другого рівня пенсійної системи виглядає передчасним та слабо аргументованим. Перспективи впровадження накопичувальної підсистеми, на наш погляд, слід пов'язувати з відновленням економічного зростання, загальним оздоровленням економіки, формуванням сприятливого інвестиційного клімату, розвитком фондового ринку.

Іншою новацією, характерною для пенсійних реформ у більшості країн, є поступове підвищення пенсійного віку. В Україні питання підвищення віку виходу на пенсію є предметом гострих політичних дискусій та має негативне сприйняття у вітчизняному суспільстві. При цьому за відсутності дієвих інструментів зниження рівня тінізації вітчизняної економіки та стимулювання зайнятості підвищення пенсійного віку є практично неминучим, оскільки це є альтернативою зростанню ставки страхових внесків. Звісно, відтермінування виходу на пенсію недоцільно розглядати

як панацею від фінансових проблем пенсійної системи, воно має доповнюватись заходами з детінізації економіки, стимулюванням підприємницької діяльності громадян, розширення зайнятості.

Перспективним напрямом подальший наукових досліджень є питання розвитку професійних пенсійних фондів, діяльність яких повинна бути спрямована на формування фінансових ресурсів для виплати пенсій громадянам, які працюють у шкідливих умовах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гнибіденко І. Наукові підходи до реформування пенсійної системи в Україні та країнах ЄС / І. Гнибіденко, А. Непокульчицький // Проблеми науки. – 2006. № 4. – С. 30–37.
2. Зеленко В. Сучасні пенсійні системи країн пострадянського простору і досвід України: пенсійні системи країн СНД і України / В. Зеленко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 8. – С. 159–166.
3. Петрушка О. Досвід реформування пенсійних систем закордонних країн та його використання в Україні / О. Петрушка, Ю. Баніт // Наука й економіка. – 2015. № 1 (37). – С. 19–27.
4. Рудик В. Розвиток системи пенсійного забезпечення в західноєвропейських країнах / В. Рудик // Економіка України. – 2011. – № 10. – С. 72–78.
5. Сазонець І. Фінансовий механізм пенсійної системи України в умовах трансформації світової економіки: [монографія] / І. Сазонець. – Дніпропетровськ: Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту, 2008. – 396 с.
6. В Польше собираются снизить пенсионный возраст в середине 2016 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://world.lb.ua/news/2015/12/10/323175_polshe_sobirayutsya_snizit.html.
7. Антропов В. Социальная рыночная экономика: путь Германии / В. Антропов. М.: Экономика, 2003. – 223 с.
8. Світовий досвід у реформуванні пенсійних систем: Програма розвитку фінансового сектора (USAID/FINREP-II). – К., 2014. – Вип. 5.
9. Біла С. Реформування інституту пенсійного забезпечення: досвід країн ЄС / С. Біла // Історія народного господарства та економічної думки України: збірник наукових праць. – К., 2009. – Ч. 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://info-library.com.ua/books-text-10874.html>.
10. Немецкая пенсия – это хорошо, а хорошая пенсия – еще лучше [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://facenews.ua/news/2016/316585>.
11. Серегина Е. Пенсионная реформа Великобритании 2016 года / Е. Серегина [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk-manual.co.uk/pension-reforms-2016-in-great-britain>.
12. Яшник Г. Закордонний досвід реформування системи пенсійного забезпечення / Г. Яшник // Державне управління: теорія та практика. – 2011. – № 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Yashnyk.pdf>.
13. Власть объясняет: что было и что стало с пенсионной системой Казахстана [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://vlast.kz/jekonomika/vlast_objasjaet_chno_bylo_i_chno_stalo_s_pensionnoj_sistemoj_kazahstana-10403.html.
14. О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан: Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013 года № 105-V ЗРК [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://grossbuh.kz/information/show/id/415.html>.

УДК 336.71:334.758

Шульга К.Д.

аспірант кафедри менеджменту банківської діяльності
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД КОНСОЛІДАЦІЇ БАНКІВ

Стаття присвячена дослідженню основних мотивів процесу злиття та поглинання на міжнародному банківському ринку. Виявлено основні проблеми, з якими зіштовхуються банківські установи в процесі злиття чи поглинання, систематизовано можливі наслідки для банківського ринку. Проаналізовано та визначено напрями застосування кращого міжнародного досвіду українськими банківськими установами.

Ключові слова: злиття, поглинання, банки, міжнародний ринок, мотиви та наслідки.

Шульга К.Д. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ КОНСОЛИДАЦИИ БАНКОВ

Статья посвящена выделению основных мотивов процесса слияния и поглощения на международном банковском рынке. Определены основные проблемы, с которыми сталкиваются банковские учреждения в процессах слияния и поглощения, а также основные последствия. Проанализирована возможность применения опыта иностранных банков украинскими банковскими учреждениями.

Ключевые слова: слияние, поглощение, банки, международный рынок, основные последствия.

Shulga K.D. INTERNATIONAL EXPERIENCE OF BANK CONSOLIDATION

The article is devoted to the release of the main reasons for mergers and acquisitions in the international banking market. Main problems with which banks can face during the process of mergers and acquisitions are determined along with major consequences. The possibility to use the experience of foreign banks by Ukrainian banks is analyzed.

Keywords: mergers, acquisitions, banks, international market, main consequences.

Постановка проблеми. Аналіз консолідаційних процесів банків різних країн свідчить про необхідність використання в діяльності банку інструментарію стратегічного планування як на рівні банку в цілому, так і відносно кожної угоди реорганізації банку. Використання доктрин консолідації міжнародних банків для реструктуризації банків України неможливе внаслідок низки причин як внутріш-

нього, так і зовнішнього характеру, але вивчення світового досвіду дасть можливість уникнути або мінімізувати ризики та потенційні збитки.

Аналіз основних джерел і публікацій. Багато досліджень закордонних учених присвячено процесу злиття та поглинання, серед яких можемо відмітити Д. Памфіліс, І. Гідді, М. Еванс, П. Гохан та інших. Більшість наукових праць присвячена визна-