

УДК 368.914(101)

В.М. Белоусовздобувач
Академія муніципального управління, м. Київ**ПІДХОДИ ТА МОДЕЛІ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ:
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ**

Статтю присвячено дослідженню міжнародного досвіду реформування пенсійних систем, ключових вад та недоліків пенсійних систем різних країн світу; визначенню передумов реформування пенсійної системи в Україні на підставі зарубіжного досвіду.

Ключові слова: пенсійна система, соціальний захист, реформування системи пенсійного забезпечення, розподільча система, накопичувальна система.

I. Вступ

Реформування пенсійного забезпечення, сприяння продуктивній зайнятості й підвищення життєвого рівня населення є найважливішими напрямками соціально-економічної політики майже всіх країн, особливо зараз, в умовах фінансово-економічної кризи. Комісія Європейського Союзу з розробки уніфікованої соціальної політики для країн ЄС виокремлює дві основні моделі соціального захисту населення: "бісмарковську" та "бевериджську". "Бісмарковська" модель передбачає жорсткий зв'язок між рівнем соціального захисту, обсягами соціальної допомоги й тривалістю особистої професійної діяльності людини. Ця модель ґрунтується на тому, що соціальні права, соціальний захист людини прямо залежать від тих відрахувань, які робітник виплачує протягом усього свого життя. "Бевериджська" модель соціального захисту фінансується через видатки з державного бюджету, і в ній переважає принцип національної солідарності. Ця модель досить успішно зарекомендувала себе в європейських країнах. Наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. у чистому вигляді ні "бісмарковська", ні "бевериджська" моделі соціального захисту населення в Європі не зустрічаються. Можна говорити про їх "синтез" та "диверсифікацію". Такі самі трансформації переживає і європейська система пенсійного забезпечення.

Ідеальних пенсійних систем сьогодні не існує. Часто вони несправедливі, безпідставні, занадто дорого коштують як державі, так і населенню. Пенсійні системи працюють краще тільки в тих країнах, які не відчувають демографічних проблем, але зараз таких дедалі менше.

Досвід і практика світового розвитку пенсійного забезпечення дають чималі підстави для дослідження проблем та шляхів їх розвитку в умовах ринкових реформ, здійснюваних в Україні.

II. Постановка завдання:

- дослідити міжнародний досвід реформування системи пенсійного забезпечення;

- визначити основні напрями реформування пенсійної системи в Україні з урахуванням вад і недоліків міжнародних пенсійних систем.

III. Результати

Проблема реформування пенсійної системи є досить актуальною, її висвітлюють у своїх працях багато вчених, зокрема: М. Боднарук, М. Бойко, Н. Болотіна, В. Бурак, І. Гуменюк, С. Прилипко, С. Синчук, Г. Чанишева та ін. Проте чимало аспектів реформування пенсійної системи, особливо можливості застосування в Україні міжнародного досвіду реформування пенсійної системи, є невіршеними.

Нині у світі існують два підходи до розбудови системи пенсійного забезпечення: розподільчий та накопичувальний. Головною їх відмінністю є засоби фінансування пенсійних систем.

У розподільчих пенсійних системах покриття регулярних пенсійних витрат здійснюється з поточних надходжень. В основі цього підходу – обов'язок кожного члена суспільства брати участь у заснованому на принципах солідарності колективному страхуванні на випадок соціальних ризиків (безробіття, старість, хвороба, інвалідність). Подібні системи реалізують принцип так званої "вертикальної" солідарності поколінь, а саме: працездатне молоде покоління бере на себе матеріальну підтримку старшого покоління. Розподільчі пенсійні системи мають три вагомні переваги: по-перше, можливість почати виплату пенсій негайно (тобто не потрібно багато часу для нагромадження коштів на пенсійні виплати); по-друге, розміри пенсій не залежать від результатів функціонування фінансових ринків та інвестиційної діяльності пенсійних фондів; по-третє, принцип соціальної справедливості та соціального захисту реалізується за рахунок перерозподілу доходів від високооплачуваних працівників до низькооплачуваних.

Основним недоліком розподільчої системи є залежність величини пенсійних фондів від демографічних факторів і стану ринку праці (рівня зайнятості, безробіття, заробітної плати, співвідношення кількості платників внесків і пенсіонерів тощо). Пенсійні внески в розподільчих

пенсійних системах розглядають як податок, а не як частину особистих заощаджень громадян. Тому функціонування такої системи багато в чому залежить від ефективності державного управління (або ж адміністративного примусу). Зростання рівня "тінізації" економіки, масова несплата податків можуть порушити стійкість розподільчої пенсійної системи.

У накопичувальній системі (яка базується на принципі індивідуальної відповідальності) виплата пенсій здійснюється з накопиченого для цієї мети грошового фонду. Забезпечення пенсіями за віком (на базі такого фонду) являє собою специфічний довгостроковий інвестиційний процес, на першому етапі якого формуються заощадження та відбувається їх послідовне нарощування за рахунок доходів від інвестування, а на другому етапі здійснюється віддача від заощаджень у вигляді пенсій. У таких системах панує принцип "горизонтальної" солідарності, тобто солідарності в межах кожного покоління. Зазначимо, що пенсійна система, яка цілком перейшла на накопичувальну модель, збільшує сукупні нагромадження та логічно приводить до збільшення інвестицій і стабілізації економічного зростання національної економіки [1].

Накопичувальна пенсійна система, порівняно з розподільчою, є менш мобільною. Зміна ставок і порядку сплати пенсійних внесків не впливає на нинішніх пенсіонерів, а тільки через декілька років вплине на пенсійне забезпечення нині працюючих робітників. Ще один недолік – висока вартість переходу від розподільчої до накопичувальної пенсійної системи. З урахуванням необхідності компенсації нинішньому поколінню пенсіонерів (та коштів, що відволікаються на створення нової пенсійної системи), за експертними оцінками, вартість переходу на нову накопичувальну пенсійну систему може становити від 20 до 60% ВВП [2]. Саме тому не всі країни можуть дозволити собі швидкий перехід до цієї моделі пенсійної системи. Водночас за несприятливої демографічної та економічної ситуації перехід до накопичувальної системи в країні є обов'язковою умовою збереження соціальної стабільності в суспільстві. Невід'ємною складовою накопичувального пенсійного забезпечення є система недержавних пенсійних фондів.

Розглянемо докладніше, як теоретичні моделі пенсійного забезпечення реалізуються на практиці в країнах ЄС. На наш погляд, для визначення оптимальної для України моделі системного забезпечення необхідно систематизувати та проаналізувати різні стратегії й моделі пенсійного забезпечення, що дасть змогу визначити можливі недоліки та наслідки впровадження тієї чи іншої моделі в Україні.

Так, у Німеччині право на пенсію належить до категорії абсолютних прав кожного громадянина країни. Разом з тим воно обтяжене багатьма деталями й ускладнене реформами.

Пенсійні реформи в Німеччині відбувалися декількома етапами (1957, 1992, 1996 і 2001 рр.), що було зумовлено об'єктивними причинами, серед яких перше місце посідали інфляційні процеси та національна демографічна криза.

Основою соціальної політики в Німеччині визнано "бісмарківську" модель соціального захисту населення та відповідний страховий принцип пенсійного страхування підпадають усі наймані робітники (а з 1 квітня 1999 р. ще й особи "самостійної праці" – представники мистецьких професій, самозайняте населення тощо).

У державній системі обов'язкового страхування (прийнятій ще в 1991 р.) передбачено десять видів пенсій: за віком, при досягненні 65 років; вдовам і вдівцям; особам, які мають не менш ніж 35 років виробничого стажу й досягли 63-річного віку; жінкам при досягненні 60 років; при втраті професійної працездатності; для непрацездатних при досягненні 60 років; у зв'язку з втратою загальної працездатності; по безробіттю при досягненні 60 років; сиротам; на виховання дитини, у якої помер один з батьків [1, с. 169].

Розмір пенсії в Німеччині прямо залежить від розміру відрахувань кожного працівника протягом його трудового життя, тому пенсіонер має право претендувати, насамперед, на ту пенсію, яку він заощадив. Такого поняття, як мінімальна пенсія, у німецькому пенсійному законодавстві не існує, проте є декілька різновидів гарантованих пенсій (до того ж деякі з них можна отримувати одночасно).

Право на пенсію в Німеччині, за загальним правилом, виникає при досягненні 65 років, хоча існує ряд різновидів пенсій, де вік знижується до 63 або навіть до 60 років. Щоб одержати право на той чи інший вид пенсії, потрібно мати законодавчо визначену тривалість застрахованої трудової діяльності (від 5 до 35 років). Крім цього, для отримання пенсії на певній законодавчій підставі необхідно виконати й додаткові умови, що стосуються особи пенсіонера. Зокрема, для того, щоб отримати пенсію за віком (65 років), потрібен трудовий стаж не менше ніж 5 повних років або 60 місяців. До цього стажу зараховують і час, витрачений на догляд за дитиною (як правило, це жінки, але виняток становлять іноземці, що постійно проживають на території Німеччини). Для пенсіонерів Німеччини не обов'язково, щоб стаж 5 років був безперервним, ці роки (60 місяців роботи) можуть припадати на різні періоди життя людини. Головне, щоб у період роботи людина виплачувала встановлені законом внески на пенсійне страхування.

На основі добровільних пенсійних внесків майже кожна людина, яка мешкає в Німеччині, може отримати право на довічну державну пенсію, навіть іноземці або особи без громадянства, які постійно проживають на території країни. Державні органи Німеччини встановили й

обмеження для отримання пенсій. Так, зі списку осіб, які є повноважними сплачувати добровільні внески, виключаються ті, хто досяг 65 і більше років, але не мають права на пенсію у зв'язку з відсутністю мінімального п'ятирічного стажу, а також ті, хто отримує повну державну пенсію за віком [1, с. 177–178].

Корективи в реформування системи пенсійного забезпечення Німеччини внесла демографічна криза, що охопила всю територію Європи. Її наслідками стало збільшення кількості пенсіонерів та навантаження на працюючих. Послання цього процесу з високим рівнем інфляції в країні зробило вкрай проблематичними традиційно високі виплати з пенсійного забезпечення. Тому в травні 2001 р. Бундестаг прийняв Закон про підтримку системи пенсійного страхового забезпечення ("підтримку старості" – *Altersvermögensgesetz*). Фактично експерти оцінюють його як закон про державну підтримку приватного пенсійного страхування. Ця програма державної підтримки приватних страхових пенсійних договорів вартістю майже 11 млрд євро розрахована на 21 млн працюючого населення Німеччини, яке підлягає обов'язковому державному страхуванню. Відповідно до цього закону, кожен найманий працівник (як державного, так і недержавного підприємства) отримує гарантовану державну фінансову підтримку до майбутньої додаткової (страхової) пенсії.

У цьому законі передбачено два види державної підтримки: 1) система прямих доплат до приватних (індивідуальних) договорів пенсійного забезпечення; 2) система списання із заробітку, яка передбачає зменшення суми заробітної плати, що оподатковується податком на прибуток, на певну суму, яку працівник витрачає на створення особистого пенсійного приватного капіталу (тобто на суму так званих "особливих витрат") [6]. Метою держави при впровадженні цих заходів є таке: за рахунок приватних накопичень загальмувати різке зниження розміру солідарних (мінімальних) пенсій і тим самим, навіть за умов демографічної кризи, через застосування економічних методів стимулювання підтримати достатньо високий рівень пенсійних виплат.

Російсько-польська солідарно-накопичувальна модель пенсійного забезпечення – класичний приклад змішаної стратегії. До речі, керівництвом України саме ця модель взята за базову для формування власної пенсійної системи, в якій будуть наявні всі три рівні: солідарний, страховий і накопичувальний. Така система добре перевірена на практиці. Крім того, другий (страховий) рівень у цій моделі дуже схожий на солідарний рівень, адже гроші цього рівня теж належать державі.

Система пенсійного забезпечення Польщі практично аналогічна українській і теж має три рівні: 1) обов'язкова солідарна система; 2) обов'язкова накопичувальна система, в яку відра-

ховується 7,3% заробітної плати; 3) добровільна участь працюючих у пенсійних фондах для працівників, угоди зі страховою компанією або інвестиційним фондом. Але є деякі відмінності. По-перше, пенсійні програми для працівників в Україні не передбачають колективної участі в пенсійних програмах страхових компаній, і в Україні страхові компанії здійснюють лише страхування прижиттєвої пенсії, а не страхування життя, як у Польщі. По-друге, в Україні кошти працівника не можуть бути вилучені з недержавного пенсійного фонду до настання пенсійних підстав, а в Польщі ці кошти можуть бути передані за згодою працівника до інвестиційного фонду.

Американська накопичувально-солідарна модель (США, деякі країни Латинської Америки, Португалія) характерна тим, що середній американець має можливість забезпечити собі три пенсії: державну, приватну корпоративну й приватну індивідуальну. Сукупна податкова ставка на фонд заробітної плати за умови функціонування американської моделі пенсійної системи становить 15,3%. Її в рівних частках сплачують роботодавець і працівник. Пенсійний податок має сукупну ставку 10,7% і також сплачується в рівних частках компаніями (роботодавцями) і працівниками.

При реалізації пенсійних програм другого рівня учасники (юридичні та фізичні особи) мають право самостійно обирати інвестиційні проекти, куди фонди зобов'язані спрямувати їхні пенсійні внески. До того ж при відкритті особистого пенсійного рахунку (ОПР) є певні особливості. Так, не оподатковуються щорічні внески на суму, що не перевищує 2 тис. дол. США (можна відкрити ОПР на дитину з моменту її народження). Крім того, якщо гроші знімаються з ОПР до досягнення 59,5 років, доводиться платити прибутковий податок.

Пенсійна система Великобританії – одна з найстаріших систем соціального страхування у світі (з 1908 р.) й одна з найскладніших за організацією, регулюванням і набором можливостей, наданих майбутнім пенсіонерам. Два рази (за підсумками доповіді комісії лорда Вільяма Беверіджа в 1944 р. і реформ 1982–1986 рр.) система зазнавала глобальної перебудови. Тип моделі системи названий "англо-саксонським" (іноді такі системи називають системами Беверіджа).

У британській системі пенсіонери можуть отримувати виплати з трьох джерел: базової соціальної пенсії й трудової пенсії ("другої" державної, залежить від заробітку та стажу) з національної страхової схеми, професійної пенсійної схеми й добровільних накопичень. Основним елементом Базового рівня є базова державна пенсія (Basic State Pension, BSP). Її отримують чоловіки старше ніж 65 років і жінки старше ніж 60 років, які сплачували необхідну кількість років страхові внески. Якщо дохід працівника вище від встановленої величини,

він виплачує ці внески й таким чином заробляє спеціальний страховий стаж. Залежно від цього стажу визначають розмір базової пенсії. Базова пенсія не може бути вищою від певного рівня. Тривалий час розмір базової державної пенсії індексували відповідно до зростання цін, що призвело до зменшення її частки в сукупних пенсійних виплатах.

Другий обов'язковий рівень також є розподільним і фінансується за рахунок внесків працівника. На відміну від пенсії, виплачуваної на базовому рівні, тут існує прямий зв'язок між розміром пенсії й розміром сплачених внесків. Працівник, який не бажає брати участь у державній пенсійній програмі, може вийти з неї, проте в цьому випадку він зобов'язаний брати участь у якійсь схемі додаткового пенсійного забезпечення. Державна пенсійна програма була створена для того, щоб забезпечити пенсію, прив'язану до заробітку, тим, хто не брав участі в професійних пенсійних системах. Починаючи з 2002 р., ця пенсійна програма поступово замінюється програмою "друга державна пенсія" (State Second Pension, S2P), яка повинна забезпечити гідний рівень пенсій для осіб з малим доходом та інвалідів. У середньому коефіцієнт заміщення, забезпечуваний обов'язковими пенсійними схемами, становить 47,6% [3].

Також у Великобританії існує безліч різних способів накопичення приватних пенсій. Найбільшого поширення набули професійні пенсійні системи. Працівники укладають колективний договір з роботодавцем, на підставі якого він робить внески на пенсійне забезпечення й формує пенсійні виплати. Більшість професійних пенсій використовують механізм встановлених виплат, тобто розмір виплат відповідає певній частці останньої заробітної плати. Але також використовують схеми зі встановленим розміром внесків, у них рівень допомоги стає відомим тільки при фактичному оформленні пенсії та залежить від розміру внесків, інвестиційного доходу, віку виходу на пенсію тощо.

Додаткове пенсійне забезпечення істотно диференціює пенсії: сумарний коефіцієнт заміщення за обов'язковою і добровільною схемами для найбагатших пенсіонерів становить 87%, а для найбільш вразливих – лише 21%.

Нідерланди мають одну з найбільш розвинутих систем пенсійного забезпечення в Європі. Офіційною датою її народження можна вважати 1919 р., коли в країні вперше було утворено базові принципи державної пенсійної системи. На сьогодні в країні сформована й успішно діє протягом десятиліть трирівнева пенсійна система: державне пенсійне забезпечення, що є базовим (пенсії AOW і ANW), професійне пенсійне забезпечення, яке має обов'язковий характер, й індивідуальне пенсійне забезпечення. При цьому професійні пенсії охоплюють понад 90% населення та забезпечують приблизно 30% від загального розміру пенсії голландського пенсіонера.

Пенсійний вік у Голландії становить 65 років, причому як для чоловіків, так і для жінок. Після досягнення цього віку будь-який громадянин здобуває право на отримання базової державної пенсії. Розмір цієї пенсії не залежить ні від тривалості трудового стажу, ні від суми сплачених у державний пенсійний фонд протягом усього періоду трудової діяльності внесків. На державну пенсію в Голландії може розраховувати будь-який громадянин країни, який досяг пенсійного віку, навіть домогосподарка. Такий загальний підхід дає змогу охопити пенсійним забезпеченням усіх пенсіонерів країни. Диференціація розмірів державних пенсій здійснюється лише за однією ознакою: самотні пенсіонери отримують вищі пенсії порівняно з подружніми парами. Наприклад, якщо виплати самотньому пенсіонеру становлять близько 70% від заробітної плати, яку він отримував протягом трудової діяльності, то кожен з подружжя може розраховувати лише на 50%.

Фундамент професійних пенсійних систем – галузеві пенсійні фонди. Таких фондів у Голландії налічується кілька сотень. Серед найбільш відомих і великих галузевих фондів – пенсійний фонд державного сектору АВП і пенсійний фонд металургійної промисловості ВРМТ. Пенсійний фонд у Голландії є самостійною економічною одиницею, що здійснює свою діяльність незалежно від компаній – платників пенсійних внесків. Як правило, свої кошти фонди інвестують або в державні цінні папери, або в акції голландських компаній. Контроль за пенсійними фондами й страховими компаніями покладено на страхове управління, куди кожен з фондів зобов'язаний надавати детальну інформацію про виплату допомоги і про свою інвестиційну діяльність. До обов'язків страхового управління входить також розробка додаткових директив щодо масштабів фінансування й розмірів активів фондів. Участь у будь-якому галузевому пенсійному фонді в Голландії є обов'язковою для всіх економічних суб'єктів. Відмова від такої участі можлива тільки в тому разі, якщо компанія в змозі створити свій пенсійний фонд. У системі недержавного пенсійного забезпечення діє ряд податкових пільг: так, звільнені від податків внески в пенсійні фонди, а також інвестиційні доходи пенсійних фондів. Оподаткуванню підлягають лише самі пенсії як один з видів доходу громадянина, проте ставка прибуткового податку в цьому разі невисока [3].

Японська накопичувально-солідарна модель досить своєрідна, оскільки поєднує в собі багатовікові традиції японського суспільства. Її так і хочеться назвати "умовно-накопичувальною", тому що де-юре – це солідарна модель, а де-факто – накопичувальна, в якій держава умовно взяла на себе функції недержавного пенсійного фонду. Деяким аналогом японській може бути пенсійна система США для урядових чиновників.

У Японії основою пенсійної системи є державне соціальне забезпечення, яке фінансується з бюджету, але забезпечене за рахунок пенсійних внесків самих працівників та роботодавців. У зв'язку зі старінням населення та зростанням кількості пенсіонерів у Японії функціонує дворівнева модель. Основу базової пенсії становлять пенсійні внески застрахованих громадян, підприємців і дотації держави (приблизно третина базової пенсії). Розмір базової пенсії в законодавчій формі встановлюється щорічно у фіксованому обсязі. Розмір пенсії достатній для задоволення основних потреб. Джерелом фінансування додаткових пенсій другого рівня є внески роботодавців і працівників, але виступають вони в формі додаткових пенсій: державної та корпоративної [3]. Ця модель характерна також для Австралії та для деяких країн Північної Європи.

Чилійська накопичувальна модель виключає вплив держави й політики на систему пенсійного забезпечення. Чилійська пенсійна програма розрахована на 40 років. Наприкінці цього терміну розмір пенсії має сягнути 400 дол. США. Модель дворівнева. Перший рівень – це обов'язкове відрахування працівником 10% заробітної плати до одного з приватних пенсійних фондів, які суворо контролює держава. Другий рівень – це страхування на випадок настання інвалідності чи втрати годувальника (3% від заробітної плати). Недержавна пенсійна система Чилі була запроваджена ще в 1981 р., причому відразу, і майже повністю повинна замінити державну солідарну систему. Основними характеристиками нової системи стали:

- обов'язкове членство працівника в одному з державних або недержавних пенсійних фондів з обов'язковим відрахуванням у пенсійний фонд 10% від заробітної плати;
- індивідуальне накопичення та накопичення за рахунок доходу, отриманого від діяльності пенсійних фондів. Тільки 40% коштів, які перебувають у пенсійних фондах, становлять індивідуальні внески населення, решта 60% – дохід, отриманий від діяльності пенсійних фондів;
- недержавне управління пенсійними фондами;
- надання податкових пільг – до складу сукупного оподаткованого доходу не належать кошти, внесені на пенсійні рахунки, а також кошти, передані пенсійними фондами до страхових компаній для виплати пенсій;
- вільний вибір працівником пенсійного фонду, до якого він хоче вступити;
- можливість переходу з одного фонду до іншого;
- працівник самостійно може планувати, коли й на яких умовах він вийде на пенсію [3].

Цю саму модель взяли за основу Аргентина, Перу, Колумбія та Казахстан. Досвід Казахстану є найбільш цікавим, оскільки він одним з перших на пострадянському просторі реформу-

вав пенсійну систему та ввів накопичувальну модель. Її відмінністю від чилійської моделі є те, що перший рівень – це обов'язкові щомісячні пенсійні внески в обсязі 10% заробітної плати до державного Пенсійного фонду; другий – це 14 недержавних пенсійних фондів, які реалізують індивідуальні та корпоративні накопичувальні пенсійні програми. На другий рівень припадає майже дві третини в загальній сумі пенсійних накопичень [3].

IV. Висновки

Досвід зарубіжних країн у реформуванні системи пенсійного забезпечення досить різноманітний, кожна країна, по суті, має свою специфічну систему пенсійного забезпечення з урахування економічного розвитку, кількості населення, традицій та системи державного управління. Ключовим завданням для України є формування своєї особливої системи, яка б враховувала специфіку економіки, ментальність, певні традиції, негативний і позитивний зарубіжний досвід у реформуванні пенсійних систем.

В Україні гостро стоїть питання про впровадження функціонування другого та третього рівнів пенсійної системи, саме тому для подолання проблем з упровадженням цих рівнів необхідно звернутися до міжнародного досвіду, а саме яким чином перерозподілені виплати пенсій між кожним рівнем. Україна – єдина держава, яка використовує солідарну систему на 99,97%. І саме це зумовило необхідність реформування пенсійної системи та пошуку інших джерел для фінансування пенсійних виплат. У більшості зарубіжних країн солідарна система пенсійного забезпечення становить не більше ніж 50% у загальному обсязі фінансування пенсій. Система недержавного пенсійного забезпечення ефективно працює й користується попитом. Проте, на наш погляд, українці мають психологічний та інформаційний бар'єр перед недержавними пенсійними фондами й іншими недержавними інститутами, тому більш оптимальним та зрозумілим є накопичувальне пенсійне страхування.

Для механізму функціонування накопичувальної системи, виходячи з досвіду інших країн, доцільно створити накопичувальні фонди та прописати процедуру акумулювання коштів між Пенсійним та накопичувальними фондами.

Що стосується найбільш актуального аспекту пенсійної реформи – віку виходу на пенсію, то реформи 2011 р. в Україні вже ознаменували собою крок до вирівнювання пенсійного віку чоловіків і жінок. Наступна реформа, яку треба розглянути Україні, – автоматична прив'язка до збільшення тривалості життя. Крім того, враховуючи міжнародний досвід, поправки до розміру пенсії на засадах бонус і малус повинні становити приблизно 5–7% за кожний рік відповідно до відстрочки виходу на пенсію та дострокового виходу.

Список використаної літератури

1. Білоусов В. Огляд зарубіжного досвіду в сфері реформування системи пенсійного забезпечення. Перспективи для України /

- В. Білоусов // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 39–45.
2. Папієв М. Міжнародний досвід реформування пенсійного забезпечення / М. Папієв // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 1. – С. 3–11.
3. Програма економічних реформ на 2010–2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf.

Стаття надійшла до редакції 21.05.2013.

Белоусов В.М. Подходы и модели системы пенсионного обеспечения: международный опыт для Украины

Статья посвящена исследованию международного опыта реформирования пенсионных систем, ключевых преимуществ и недостатков пенсионных систем разных стран мира; определению предпосылок реформирования пенсионной системы в Украине на основании зарубежного опыта.

Ключевые слова: пенсионная система, социальная защита, реформирование пенсионного обеспечения, распределительная система, накопительная система.

Byelousov V.M. Approaches and models of the pension system: the International Experience for Ukraine

The article is devoted to the study of international experience in reforming pension systems, key vices of pension systems in different countries, and determining the prerequisites for the reform of the pension system in Ukraine on the basis of foreign experience.

Reform of the pension, promote productive employment and improve living standards are the key elements of socio-economic policy of almost all countries, especially in the context of the financial and economic crisis. Commission of the European Union on the development of a unified social policy for the countries of the EU allocates two main models of social protection of population “Bismarck’s” and “Beverages”. “Bismarck’s” model implies a rigid relation between the level of social protection, the volume of social assistance and duration of professional activity of a person. This model is based on the fact that social rights, social protection of the person directly depend on the contributions that the employee pays for his entire life. “Beverages” model of social protection is financed at the expense of the state budget, and its dominant principle of national solidarity. This model is quite successfully established itself in the European countries. At the end of XX – beginning of XXI century in its pure form no “Bismarck’s”, no “Beverages” model of social protection of the population in Europe meet. Can talk about their “synthesis” and “diversification”. The same transformation is experiencing and the European system of pension provision. Currently in the world there are two approaches to building of the pension system, wiring and accumulative. Their main difference is the means of financing of pension systems.

It should be noted that the ideal of pension systems does not exist today. Often they are unfair, unfounded too costly for the state and the population. Pension systems work better only in those countries that are not experiencing a demographic problem, but now there are less and less.

Experience and practice of development of the pension scheme gives considerable grounds for research of problems and ways of their development in conditions of market reforms, carried out in Ukraine.

Key words: pension system, social protection, reform of the pension, distribution system, the cumulative system.