

Т. М. Козак,
аспірант кафедри економічної політики та врядування,
Національна академія державного управління при Президентові України

ДОСВІД ПРОВІДНИХ КРАЇН СВІТУ В ПОБУДОВІ ДІЄВОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

T. Kozak,
postgraduate-student of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine

THE EXPERIENCE OF THE LEADING COUNTRIES IN BUILDING AN EFFECTIVE PENSION SYSTEM

У статті на основі комплексного аналізу досліджено особливості функціонування пенсійних систем провідних країн світу. Досліджено рівні пенсійних систем та вплив на них демографічних та економічних показників. Аргументовано рекомендації щодо реформування пенсійної системи України.

On the basis of comprehensive analysis of the peculiarities of functioning of pension systems of the leading countries of the world are observed in the article. The author investigated the levels of pension systems and the influence of demographic and economic indicators. Reasoned recommendations for reform of the pension system of Ukraine has been provided.

Ключові слова: пенсія, реформування пенсійної системи, пенсійний вік, пенсійне забезпечення, солідарна система, розподільна система, накопичувальна система.

Key words: pension, pension system, pension age, pension provision, distribution system.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У другій половині 20-го сторіччя у більшості країн світу діяла переважно пенсійна система, яка ґрунтувалася на принципі "солідарності поколінь", коли пенсії виплачуються з обов'язкових платежів, які сплачують працюючі громадяни. Ця система на Заході іменується "Pay as You Go" (PAYG), що можна перевести з англійської як "сплачує, поки ти йдеш" [3]. Тобто солідарна система була основною в більшості пенсійних систем зарубіжних країн. Однак ця "основна система" на теперішній час не в змозі задовольнити зростаючі вимоги з боку населення, яке досягло пенсійного віку. Це пояснюється стрімким старінням населення розвинених країн, у результаті чого зменшується співвідношення числа працюючих відносно кількості пенсіонерів. Крім того, збільшення середнього рівня життя вимагає постійного збільшення розміру пенсій, що призводить до збільшення зобов'язань держави перед пенсіонерами, до вимушеного зростання обов'язкових пенсійних відрахувань, до зростання витрат на фінансування пенсійної системи, які навіть у найбільш розвинених країнах постійно зростають.

Сьогодні пенсійні системи працюють краще тільки в тих країнах, які не відчувають демографічних проблем, але таких все менше. Держави по-різному намагаються забезпечити гідну старість своєму населенню, а тому проводять реформи пенсійної системи по-різному, але з обов'язковим урахуванням демографічних, культурних, соціальних, політичних, економічних особливостей та можливостей. Крім того, під час проведення подібних реформ обов'язково визначають строк проведення, наслідки та ціну для держави і населення, що не завжди можемо сказати про Україну.

Отже, проведення якісної пенсійної реформи в сучасній Україні не можливе без детального вивчення, аналізу й систематизації досвіду провідних країн світу під час проведення пенсійних реформ.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ ІЗ ЗАЗНАЧЕНОЇ ПРОБЛЕМИ

Аналіз вітчизняних джерел дає підстави констатувати наявність великої кількості наукових праць, які вивчають питання пов'язані з аналізом пенсійних систем зарубіжних країн [7; 11, с. 200—213; 4, с. 19—27; 8]. Не залишився поза увагою науковців і розгляд проблем пов'язаних із запровадженням пенсійної реформи в сучасній Україні [2, с. 102—110; 9, с. 353]. Водночас дослідження позитивного досвіду провідних країн світу у побудові дієвої пенсійної системи приділено недостатньо уваги, що вимагає поглибленого розгляду основних напрямів побудови дієвої пенсійної системи.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є наукове обґрунтування необхідності дослідження позитивного досвіду провідних країн світу у побудові дієвої пенсійної системи для України.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Верховна Рада України 3 жовтня 2017 року проголосувала за прийняття Закону України № 2148-VIII "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій" [5], а Президент України 8 жовтня підписав його. Вказаним законом, зокрема запроваджено зміни до 32 законодавчих актів. Закон має набути чинності

з 1 жовтня 2017 року, крім його окремих норм щодо визначення розміру мінімальної пенсії за віком, максимальної бази нарахування єдиного внеску, зміни величини оцінки страхового стажу тощо, які повинні набрати чинність з 1 січня 2018 року. 11 жовтня 2017 року Кабмін ухвалив так звану дорожню карту впровадження накопичувального рівня. За розрахунками урядовців, він повинен бути впроваджений з 1 січня 2019 року.

В Україні діють перший та третій рівні. Жоден з них не є досконалим.

Перший рівень — покоління працюючих сплачує внески до Пенсійного фонду, з яких потім виплачуються пенсії людям похилого віку. Це так звана солідарна система, до якої звикли всі українці. Сьогодні внески працюючих покривають лише половину з необхідних Пенсійному фонду 284 млрд грн, які витрачаються на пенсії. 143 млрд грн дотує державний бюджет, який формують податки українських компаній та громадян.

Третій рівень — добровільний накопичувальний рівень. Громадянин добровільно накопичує кошти, з яких потім особисто йому виплачуються пенсії. Цей рівень представлений в Україні недержавними пенсійними фондами. За даними Мінсоцполітики, загальна вартість активів таких фондів сягає 2.1 млрд грн, з яких близько 50% — активи корпоративного недержавного пенсійного фонду НБУ. Недолік цього рівня — вузьке охоплення. Більшість українців не довіряє ні державі, ні приватним інститутам, тому не готова доручати їм кошти на довгострокову перспективу.

Другий рівень — обов'язковий накопичувальний. З українських реалій він випав. У чому його суть? Працюючі або роботодавці від їхнього імені, а в деяких системах і самозайняті особи, сплачують внески до накопичувальної системи. Внески обліковують на індивідуальних пенсійних рахунках. Накопичені внески інвестують у різні фінансові інструменти. Після виходу на пенсію учасник отримує право на одержання пенсії, яка обраховується з накопиченої суми внесків та інвестиційного доходу. Такий підхід докорінно відрізняється від нинішньої солідарності системи, де розмір пенсій обчислюють за встановленою формулою.

Другий рівень став яблуком розбрату між урядом, який не хотів його запроваджувати, та групою народних депутатів, які наполягали на його терміновому введенні. Компромісом стала норма про запровадження системи обов'язкового пенсійного накопичення з 1 січня 2019 року.

Основні зміни пенсійної системи, запроваджені Законом України № 2148-VIII, стосуються солідарної системи, тобто, першого рівня. Найбільше впливатимуть на розміри пенсій застосування середньої зарплати за останні три роки (2014—2016) у розмірі 3764,40 грн; величина оцінки одного року стажу, який застосовують для обчислення пенсії, знижується з 1.35% до 1%; мінімальний необхідний страховий стаж для виходу на пенсію в 60 років зростатиме щорічно з 2019 року до 2018 року на 1 рік (виросте з 25 до 35 років); показник прожиткового мінімуму для непрацездатних громадян, встановленого на 01.12.2017 (1373 грн), замість такого показника станом на 01.10.2017 (1312 грн).

Іноземний досвід. Для розуміння прийнятності законодавчих змін передбачених пенсійною реформою в Україні розглянемо досвід у цій сфері провідних країн світу. На теперішній час пенсійна система Швеції, на думку багатьох науковців [13, с. 37; 10, с. 34; 1, с. 1156], вважається самою соціальною у світі. Так, діюча пенсійна система Швеції дозволяє підтримувати досить високий рівень пенсій, відшкодовуючи пенсіонерам від 60 до 80% розміру їх заробітної плати. Такий високий результат вдалося досягти завдяки використанню різних

складових, що передбачені пенсійною системою. Обов'язковий внесок на кожного працівника в розмірі 18,5% від заробітної плати в рівних частинах сплачують роботодавець і найманий працівник, частина 16% від цієї суми перераховується до солідарної системи пенсійного забезпечення, а інша частина 2,5% на індивідуальний накопичувальний рахунок працівника який може бути розміщений в одному з 800 пенсійних фондів з мінімальною прибутковістю в 3% річних. При цьому держава жорстко регулює діяльність пенсійних фондів, зокрема обмежуючи прямі інвестиції в нерухомість або надання прямих позик. З сум, які відраховуються до солідарної системи складаються умовні накопичення шведів, що постійно індексуються з урахуванням зростання розміру заробітної плати та демографічної ситуації в країні. Досягнувши 61-річного віку громадяни Швеції можуть претендувати на отримання виплат з умовно-накопичувальної пенсії.

Крім того, 90% найманих працівників беруть участь в умовно-обов'язкових професійних пенсійних програмах (для білих комерців, блакитних комерців, співробітників центрального і місцевого урядів). Обов'язкова участь в таких фондах передбачається в колективних договорах з роботодавцем. Як правило, на цьому рівні пенсійної системи внесок становить 2% до 5% заробітної плати. Деякі професійні програми дозволяють ранній вік виходу на пенсію — в 55 років, але частіше завсе, передбачають загальний вік виходу на пенсію в 65 років.

Шведам, які отримували невисокий розмір заробітної плати, держава з суми отриманих податків виплачує гарантовану мінімальну пенсію у розмірі близько 800 євро. У повному обсязі право на отримання пенсії у громадянина настає починаючи з 65 років, але тільки для тих, які проживають в країні 40 і більше років. Пенсіонерам з низьким рівнем пенсії надаються державні субсидії на житло, які компенсують до 93% витрат на його оплату [12, с. 56]. Крім того, слід звернути увагу, що розмір пенсії у Швеції залежить від стану економіки (в разі економічної кризи може зменшуватися, а в разі виходу з економічної кризи значно збільшуватися). Отже, пенсійна система Швеції складається з 3-х частин: гарантованої державою, накопичувальної частини та умовно-накопичувальної частини, спільне використання яких дозволило досягти високого рівня отримуваних пенсій.

Наступною пенсійною системою, яка, на нашу думку, вимагає детального аналізу є пенсійна система Австралії. Так, в Австралії отримувати пенсію можуть громадяни країни і іммігранти з постійною візою, які пройшли ценз осілості: прожили на території країни не менше десяти років. Час проживання обчислюється сумарно, але один з періодів повинен бути не менше п'яти років постійного проживання в країні [6, с. 35—45]. Право виходу на пенсію і відповідно на її отримання настає з 65 років, незалежно від статі. До 2023 року уряд країни планує підвищити пенсійний вік до 67 років. Пенсія в Австралії складається з двох частин — державної та приватної (накопичувальної). На державну пенсію мають право претендувати всі жителі країни, які досягли 65 років і відповідають цензу осілості.

Щодо стажу і місця роботи то вони не мають значення для отримання державної пенсії, її виплачують навіть тим, хто ніколи в своєму житті не працював. Розмір пенсії напряму залежить від сімейного стану, кількості дітей на утриманні, розміру річного доходу і наявності майна у власності. Так, максимальна сума пенсії може складати — 1590 доларів за місяць на самотнього пенсіонера і 1200 доларів для тих пенсіонерів, які перебувають в законному шлюбі.

Австралійці з офіційним місцем роботи можуть розраховувати на приватну або накопичувальну пенсію. Так, в Австралії законодавчо закріпленій обов'язок роботодавців по відрахуванню 9% від заробітної плати працівника в приватний пенсійний фонд за умови, що працівник старший 18 років і працює більше 30 годин на тиждень. До 2025 року уряд планує збільшити відсоток таких відрахувань до позначки 12%. При цьому пенсійний фонд працівник має право вибрати сам. В Австралії їх дуже багато, а відрізняються вони між собою розміром вступного внеску та розміром відсотків, які отримує фонд з відрахувань працівника за обслуговування діяльності фонду. За бажанням працівника пенсійний фонд в будь-який момент можна змінити. Зробити це дуже просто — потрібно всього лише зателефонувати в новий обраний пенсійний фонд або заповнити спеціальну форму (Rollover Form) на його сайті. Після того як працівник визначиться з фондом, він може обрати: чи залишити кошти на зберігання фонду під фіксований відсоток чи їх вигідно інвестувати. Варіантів для інвестицій кілька — акції австралійських або зарубіжних компаній і нерухомість. Якщо вклад був успішним, фонд повертає відсоток, і пенсія зростає. Таким чином, пенсійні фонди постійно підтримують діяльність фондової біржі Австралії.

Більшість пенсійних фондів надає клієнтам можливість відстежувати пенсійні накопичення за допомогою онлайн-кабінету. В кабінеті без проблем клієнт може перевести гроші з одного виду інвестицій на інший.

Гроші з пенсійного фонду можна забрати після досягнення 60 років. Податком накопичена сума не обкладається. Пенсіонер сам вирішує, що з ними робити — купити віллу на березі моря або перерахувати на рахунок державної пенсії. У разі настання серйозних проблем зі здоров'ям або фінансових труднощів пенсію можна забрати раніше — в 55 років. Але для цього необхідно пенсійному фонду надати відповідні довідки або документи [14].

Накопичувальну частину пенсії можна збільшити, якщо скористатися програмою Super Co-contribution. За кожен додатковий внесок до пенсійного фонду з боку працівника, держава додає певну суму. Державна доплата залежить від величини внеску працівника і розміру його річного доходу. Брати участь у програмі можуть особи віком до 71 року з річним доходом не вище 50 тисяч австралійських доларів.

Цікавим є підхід Австралії щодо розміру пенсії. Так, розмір пенсії залежить від доходу — чим вищий заробіток, тим нижче пенсія. Максимальні виплати отримують самотні пенсіонери, чий місячний заробіток не перевищує 328 доларів, і пенсіонери, які перебувають у шлюбі і заробляють не більше 584 доларів на місяць. Крім того, з метою заохочення працюючих пенсіонерів, уряд Австралії ввів програму Work Bonus. Перші 500 доларів з зарплати не враховуються під час розрахунку пенсії. Якщо пенсіонер заробляє 700 доларів на місяць, то за програмою Work Bonus в податковій декларації про доходи для пенсійного фонду враховуються тільки 200 доларів, і пенсіонер претендуватиме на максимальний розмір пенсійних виплат.

Отже, австралійська пенсійна система в її нинішньому вигляді ґрунтується на поєднанні двох компонентів — державної та приватної пенсії. Державна пенсія по старості (age pension) — це цілком традиційна перерозподільна пенсія, що фінансується з державного бюджету. Вона виплачується будь-якому громадянину або постійному резиденту Австралії, який досяг 65-річного віку. Приватна пенсія в Австралії набирає все більшого значення, крім того державою, протягом останніх десятиліть, запроваджується обов'язок усіх працюючих, без винятку, робити внески до приватних фондів у розмірі 9% від заробітної плати.

Ще одна пенсійна система, на яку, на нашу думку, потрібно звернути увагу, — це пенсійна система Голландії. За даними Eurostat, в Голландії за межею бідності перебуває не більше 6% пенсіонерів — це один з найнижчих показників в Європейському Союзі [15]. Крім того, місцеві жителі, які вийшли на пенсію, отримують близько 70% заробітної плати. Це заслуга тривірневої пенсійної системи, що складається з добровільного страхування, державних і професійних пенсій. На частку першого рівня доводиться приблизно 50% від усього обсягу одержуваних пенсійних виплат, на частку другого рівня — 45% і на частку третього — близько 5%.

Перший пенсійний рівень є базовим, він регулюється державою, і в його основі лежить державна розподільна пенсійна система (відома під назвою "система PAYG"), тобто за рахунок внесків працівників проводяться виплати пенсіонерам. Цей вид пенсії не передбачає пенсійних накопичень. Система PAYG сприяє підтримці високого рівня солідарної відповідальності, але вона дуже чутлива до демографічних змін, а саме: змін співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням в залежності від складу вікових груп. Працюючі громадяни змушені утримувати більшу кількість пенсіонерів, що тягне за собою збільшення сум пенсійних внесків або скорочення пенсійних виплат. Ця перша опора є базовою частиною пенсійного забезпечення, тобто той мінімум, який не дає змоги людям пенсійного віку перебувати за межею бідності.

Сума державної пенсії залежить від кількості років, протягом яких сплачувалися внески. Кожен резидент країни, який досяг віку 65 років, отримує право на державне пенсійне забезпечення. Його розмір визначається, виходячи з кількості років, які громадянин прожив у Голландії, але не менше 50 років до досягнення пенсійного віку, передбаченого законодавством Нідерландів. Відповідно, передбачається, що громадянин при цьому повинен був працювати. Державне пенсійне забезпечення ґрунтується на формулі, згідно з якою 2% від максимального розміру державного пенсійного забезпечення за кожен рік проживання в Голландії, починаючи з 15-річного віку і до досягнення пенсійного віку.

Державна пенсія виплачується за рахунок внесків працездатного населення у вигляді податків. Податкова ставка в Голландії складається з 4 компонентів. Перші два компоненти це відрахування до державного пенсійного фонду, які складають 17,9% від заробітної плати. Це означає, що тільки перші надходження призначені для виплати державної пенсії (AOW). З 2002 р. існує дефіцит загальних фондів, причиною якого є недоплата податків.

Крім того, число пенсіонерів відносно числа працездатного населення постійно збільшується, а середня тривалість життя постійно зростає, виникають труднощі з виплатою державної пенсії. У зв'язку з чим, урядом було прийнято рішення про збільшення пенсійного віку, спочатку поступово, а потім у залежності від тривалості життя. Крім того, більш заможні пенсіонери також повинні будуть платити пенсійні внески.

Другий пенсійний рівень залежить від вибору конкретного працівника. Такий вид пенсійного забезпечення формується протягом всього трудового життя. Пенсійні внески сплачуються спільно працівниками і роботодавцями. Під час звільнення з роботи працівник отримує додаткову винагороду (відкладена виплата), до якої відноситься і додатковий пенсійний дохід (на додаток до державної пенсії), як правило, при цьому беруться до уваги податкові пільги. Оскільки внески в пенсійні фонди не підлягають оподаткуванню, розмір таких внесків є обмеженим.

Пенсії другого рівня формуються в рамках відносин між працівником і роботодавцем. Пенсійні виплати другого рівня виплачуються за рахунок сформованого капіталу або в рамках розподільчої пенсійної системи, чи під час використання обох варіантів. Така накопичувальна схема пенсійного забезпечення формується за принципом скарбнички, з якої згодом працівникові виплачується пенсія. Тобто цей вид пенсії є надбавкою до державної пенсії, однак не завжди ці два види пенсії виплачуються одночасно. Працівник може вийти на пенсію і почати отримувати пенсію до досягнення ним пенсійного віку 65 років. Крім того, працівник має право, на свій розсуд, вибрати розмір одержуваної пенсії в залежності від віку, так, наприклад, сума такої пенсії може бути більше до досягнення віку 65 років (через відсутність державної пенсії) або меншою після досягнення 75 років, бо в цьому віці діяльність людини стає більш обмеженою.

Метою другого рівня пенсійної системи так само, як і першого, є забезпечення належного рівня доходу літніх людей, який був би пропорційний доходу до їх виходу на пенсію. У Голландії розмір пенсії, як правило, становить 70% від розміру середньої заробітної плати або, рідше, від суми остаточної заробітної плати. Зазначені вище 70% є результатом складання суми державного пенсійного забезпечення і самостійно накопиченої пенсії. Розмір посадового окладу, що враховується при нарахуванні пенсії мінус сума франшизи, з якої не сплачується пенсійний внесок (з урахуванням одержуваного забезпечення AOW).

У Голландії з метою забезпечення високої економічної і соціальної взаємної відповідальності пенсійне забезпечення другого рівня часто є обов'язковим. Крім того, завдяки використанню цього рівня пенсійного забезпечення виключається ситуація, коли пенсія стає предметом конкуренції на ринку праці, спрощуються і стають більш прозорими переговори щодо розміру заробітної плати, завдяки чому руйнуються перепони, які ведуть до руйнування пенсійної системи. І нарешті, слід мати на увазі той факт, що на ринку пенсійних фондів, які використовують існуючу систему розподілу, у споживача можуть виникати витрати і ризики, пов'язані з певними несприятливими умовами інвестування. Зобов'язання викладені в колективному трудовому договорі: це ряд домовленостей між роботодавцем і працівником в одній галузі. Міністерство соціальної політики і питань зайнятості звертає увагу на обов'язковій силі колективного трудового договору для всіх компаній в кожній галузі економіки.

Щодо пенсійного забезпечення третього рівня то воно є добровільним. У цей рівень включені заощадження, як застраховані, так і не застраховані, з податковими пільгами і обмеженнями. Пенсії третього рівня покликані заповнити існуючі прогалини в пенсійному забезпеченні. Причиною таких прогалин можуть бути зміна місця роботи, проживання за кордоном або робота в якості позаштатного співробітника. Пенсії приватних підприємців і власників підприємств повністю підпадають під цю категорію. У схемі пенсійного забезпечення третього рівня використовуються встановлені розміри внесків. Переказ коштів з боку пенсійних фондів за кордон практично неможливий.

Отже, головна перевага пенсійної системи Голландії полягає в змішаному фінансуванні, яке ґрунтується на трьох основних складових пенсійної системи, а саме: державне пенсійне забезпечення, яке є базовим, професійне пенсійне забезпечення, яке носить додатковий характер, і індивідуальне пенсійне забезпечення. У Голландії у чоловіків і жінок однаковий пенсійний вік — 65 років. Будь-який громадянин (будь то вчитель або домогосподарка),

який досяг цього віку, має право отримувати базову державну пенсію — 650 євро. Причому тільки один фактор впливає на різницю в розмірі пенсії: самотні пенсіонери отримують на 20—30% більше, ніж літні подружні пари. Як правило, до базової пенсії держава додає від 70 до 110 євро. Ця сума залежить від деяких соціальних умов, наявності у пенсіонера дітей, стану його здоров'я і т.д. Пенсію роботодавця можна розглядати як доповнення до базової пенсії. Роботодавці не зобов'язані перед державою укладати договори про формування майбутньої пенсії зі своїми працівниками. Але якщо укладення договору відбулося, роботодавець повинен дотримуватися законодавства. Для гарантії збереження грошей є обов'язкове перестрахування пенсій. У разі виникнення бажання громадянин Голландії може самостійно збирати кошти на свою майбутню пенсію. Це робиться за допомогою страхування в надійній страховій компанії.

Наступною країною, на особливості пенсійної системи якої слід звернути увагу, є Сполучені Штати Америки (далі — США). Система пенсійного забезпечення у США хоч і не ідеальна, але вважається однією з найдосконаліших у світі, а розмір пенсій — вище, ніж у середньому в європейських країнах. У США діють як державні, так і приватні пенсійні системи. Завдяки цьому американці можуть дозволити собі не одну, а три види пенсій: державну, приватну корпоративну за місцем роботи і приватну індивідуальну шляхом відкриття особистого пенсійного рахунку, вік з якого можливий вихід на пенсію як в чоловіків, так і жінок припадає на 65,5 років.

Перший рівень — це солідарна система застосування якої передбачає, що пенсіонери отримують не власні гроші, а гроші нині працюючих платників податків і зборів. Таким чином, розподільча система являє собою спадкоємність поколінь. Принцип наступності поколінь — соціальний, а не економічний, він реалізується в обов'язковому порядку і може повноцінно працювати тільки на державному рівні і лише з позитивною демографічною динамікою. Суть цієї системи в тому, що надходження до пенсійних фондів у вигляді зборів на пенсійне страхування, майже не затримуючись на пенсійних рахунках, надходять у розпорядження пенсіонерів у вигляді щомісячних пенсійних виплат. Таким чином, забезпечуються гарантовані виплати пенсій у встановлених обсягах.

Другий рівень — це накопичувальні пенсійні системи. Якщо головна державна пенсійна програма носить розподільчий характер і виконує насамперед соціальну функцію, то всі інші пенсійні системи, що існують в США, побудовані за накопичувальним принципом. Тому відповідні пенсійні фонди є найбільшим джерелом довгострокових інвестицій в економіку. До накопичувальних систем відносяться як державні, так і приватні пенсійні програми. Державні накопичувальні програми призначені для забезпечення державних службовців і посадових осіб місцевих органів влади. Федеральні програми охоплюють головним чином урядових чиновників і військовослужбовців.

Існують два види накопичувальних пенсійних програм: з встановленими виплатами (defined benefit plan) і встановленими внесками (defined contribution plan). Перший вид гарантує учасникам фіксований розмір пенсії, який для кожного працівника визначається з урахуванням розміру заробітної плати і стажу роботи в компанії. Як правило, програми з визначеними виплатами формують фонди за рахунок відрахувань з підприємців, а самі наймані працівники внески в ці фонди не платять.

Однак в останні 20—30 років у приватному секторі економіки розвивалися програми з конкретно визначеним внеском. Ці пенсійні програми зазвичай фінансуються

підприємцями і найманими працівниками в рівних частках. При цьому кожен учасник має рахунок у пенсійному фонді і може вибирати між різними інвестиційними програмами, що пропонуються керуючими компаніями. Таким чином, працівник сам несе відповідальність за результати і до певної міри сам визначає розмір майбутніх пенсійних виплат.

Щодо державних пенсій то відрахування в державний пенсійний фонд вносяться у рівній частині за ставкою 7,65% працівниками та роботодавцями, але тільки в межах 65,4 тис. доларів на рік. Особи, що займаються індивідуальною трудовою діяльністю, сплачують за себе одночасно як за співробітника і як роботодавця — 15,3%. Приблизно п'ята частина цих коштів йде на рахунок медичного страхування вся решта до пенсійного фонду.

Право на пенсію у громадян США виникає з 65,5 років незалежно від статі, а у разі інвалідності — дещо раніше, але кожен недопрацьований рік "з'їдає" близько 7% пенсії. А якщо страховий стаж менше 10 років — пенсія не призначається взагалі, хоча залишається можливість звернутися до держави за отриманням допомоги по бідності. У найближчі роки пенсійний вік для американців зростає до 67 років. У розрахунку пенсії враховуються страховий стаж, розмір страхових внесків і показники інфляції. Середня державна пенсія в США становить 1100—1200 доларів на місяць. У цілому система побудована таким чином, що на більш-менш пристойну пенсію можна розраховувати в разі, якщо маєш страховий стаж 38 або більше років.

Останнім часом солідарна пенсійна система зазнає труднощів через зростання кількості пенсіонерів до 1 на 3 працюючих, тоді як на момент введення пенсій за віком у 1935 році на 1 пенсіонера припадало 65 працюючих (для порівняння, в Україні це співвідношення становить приблизно 1:1). Після настання пенсійного віку людина має право на одержання пенсії, при цьому може зняти всі кошти, витративши їх на лікування, туризм або подарувавши нащадкам. Щоправда, в такому разі виплати припиняються, і пенсійний рахунок закривається.

Третій рівень — це особисті пенсійні рахунки. Крім участі в групових пенсійних програмах, організованих за місцем роботи, кожен американець може відкрити і свій особистий пенсійний рахунок — IRA (individual retirement account). Порядок відкриття та ведення цих рахунків також строго регулюється американським законодавством. Неоподатковувані ліміти щорічних внесків на IRA обмежені верхньою межею в 2 тис. доларів. Кошти з рахунку можна зняти тільки після досягнення 59,5 років або пізніше, але в 79,5 років рахунок закривається в обов'язковому порядку. З іншого боку, він може бути відкритий навіть для новонародженої дитини.

За весь час накопичення коштів на IRA податки по ним не сплачуються, проте в момент їх зняття і закриття рахунку з накопиченої суми віднімається прибутковий податок. Зазвичай пенсійні рахунки відкриваються в комерційних і ощадних банках, пайових фондах, страхових компаніях. Рахунок у будь-який момент за бажанням власника, може бути переведений з одного місця в інше. Також за бажанням власника рахунку він може сам приймати інвестиційні рішення (тобто планувати найбільш вигідне розміщення накопичених коштів) або довірити управління рахунком фінансовим організаціям [16].

Отже, у Сполучених Штатах Америки діють одночасно 3 рівні пенсійного забезпечення: державне, яке гарантоване урядом; приватне корпоративне, фінансування якого забезпечує роботодавець; приватне індивідуальне, шляхом відкриття працівником особистих пенсійних рахунків у банках, пайових фондах, страхових компаніях. Саме зав-

дяки використанню всіх зазначених систем громадяни можуть отримати належний пенсійний захист, а уряд США вирішити відразу кілька найважливіших завдань: гарантувати мінімальний пенсійний захист для всіх громадян пенсійного віку; забезпечити здорову конкуренцію серед федеральних, інших громадських, а також приватних суб'єктів пенсійного страхування; забезпечити змагальність роботодавців за кращих фахівців шляхом пропозиції кращих умов пенсійного забезпечення; стимулювати громадян з перших років трудової кар'єри дбати про власну забезпечену старість; дати можливість старшим поколінням заповісти чи подарувати власні заощаджені пенсійні накопичення своїм нащадкам; забезпечити потужний внутрішній інвестиційний ресурс.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК

Провівши детальний аналіз позитивного досвіду провідних країн світу у побудові дієвої пенсійної системи можемо зазначити, що в більшості провідних країн світу діють багатокомпонентні пенсійні системи, що складаються з трьох рівнів: державне пенсійне забезпечення (солідарна система), але вона дуже чутлива до демографічних змін, а саме: змін співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням у залежності від складу вікових груп; професійне пенсійне забезпечення (накопичувальна система); індивідуальне пенсійне забезпечення (на основі страхових, накопичувальних внесків). Два останні рівні пенсійних систем менш чутливі до демографічних впливів.

Щодо України, то діюча пенсійна система України (солідарна система) завдяки негативному демографічному показнику є надзвичайно дотаційною та ледве вирішує перше завдання — мінімальний пенсійний захист громадян. Інші рівні пенсійного забезпечення практично не діють, тому необхідне реформування пенсійної системи шляхом введення в дію накопичувальної та індивідуальної систем пенсійного забезпечення. Крім того, потрібно провести дієві заходи, покликані подолати монополізацію пенсійної системи.

Література:

1. Дороніна О.А. Особливості пенсійного страхування в закордонних країнах / О.А. Дороніна, К. Сичова // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сборник научных трудов. — Донецк: ДонНУ, 2009. — С. 1151—1159.
2. Кириленко О.П. Пенсійна реформа в Україні: результати і перспективи [Текст] / О.П. Кириленко // Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи: монографія / О.П. Кириленко, Б.С. Малиняк, О.В. Петрушка, М.П. Шаварина; за ред. О.П. Кириленко, Б.С. Малиняка. — Тернопіль: ТНЕУ, 2013. — С. 102—110.
3. МакТаггарт Г. Досвід реформування пенсійної системи у країнах Східної Європи та СНД у порівнянні з проведенням пенсійної реформи в Україні / Г. МакТаггарт. — Режим доступу: www.pension.kiev.ua/files/dosvidporivn-Ukr.pdf
4. Петрушка О.В. Досвід реформування пенсійних систем зарубіжних країн та його використання в Україні / О.В. Петрушка, Ю.В. Баніт // Наука й економіка. — 2015. — № 1 (37). — С. 19—27.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій [Електронний ресурс]: Закон України. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-19>

6. Ріппа М.Б. Порівняльна характеристика світових систем пенсійного забезпечення і страхування / М.Б. Ріппа / Світ фінансів. — 2007. — № 1 (10). — С. 35—45

7. Розвиток пенсійних систем країн Східної Європи / Цінні папери України. — 2009. — № 11 (553). — 19 берез. — Режим доступу: http://www.securities.org.ua/securities_paper/review.php?id=553&pub=3941

8. Світовий досвід пенсійної реформи [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/>

9. Скуратівський В. Пенсійна система України та шляхи її реформування / В. Скуратівський // Вісник УАДУ. — 2014. — № 4. — С. 353—362.

10. Ткаченко Н.В. Вектори побудови пенсійних систем у країнах Європейського Союзу / Н.В. Ткаченко // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. — 2014. — Вип. 40. — С. 32—42.

11. Толуб'як В.С. Пенсійні реформи в зарубіжних країнах: особливості та результати / В.С. Толуб'як // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки. — 2014. — Вип. 9, Ч. 5. — С. 200—213.

12. Швеція: соціально-економічна модель / А.М. Волков. — М.: Мысль, 1991. — 188 с.

13. Яременко Г.Я. Основные направления реформы пенсионного обеспечения: мировой опыт / Г.Я. Яременко // Проблемы прогнозирования. — 1998. — № 3. — С. 135—146.

14. FaHCSIA, Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs (2008b). Pension Review Background Paper, Australian Government, viewed March 3, 2009, http://www.facs.gov.au/seniors/pension_review

15. Євростат, база даних соціальних видатків ОЕСР, SOCX [Eurostat database OECD social spending, SOCX] / [Elektronnyy resurs]. — Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search/database; stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SOCX AGG>

16. <http://www.cs.indiana.edu/hyplan/vmenkov/Usenet/SSA.html>

References:

1. Doronina, O.A. and Sychova, K. (2009), "Features of pension insurance in foreign countries", Problemy razvytyia vneshneekonomycheskykh svyazey u pryvlechenyia ynost-rannykh ynvestytsyj: rehyonal'nyj aspekt [Problems of development of foreign economic relations and attraction of foreign investments: regional aspect], DonNU, Donetsk, Ukraine, pp. 1151—1159.

2. Kyrylenko, O.P. (2013), "Pension reform in Ukraine: results and prospects", Rozvytok derzhavnoho pensijnogo strakhuvannia v umovakh pensijnoi reformy [Development of state pension insurance in the context of pension reform], TNEU, Ternopil', Ukraine, pp. 102-110.

3. MakTahhart, H. (2009), "The Experience of Reforming the Pension System in Eastern Europe and the CIS Compared to Pension Reform in Ukraine", available at: www.pension.kiev.ua/files/dosvid-porivn-Ukr.pdf (Accessed 05 Nov 2017).

4. Petrushka, O.V. and Banit, Yu.V. (2015), "The experience of reforming pension systems of foreign countries and their use in Ukraine", Nauka i ekonomika, vol. 1 (37), pp. 19—27.

5. Verkhovna Rada of Ukraine (2017), The Law of Ukraine "On amendments to some legislative acts of Ukraine on increasing pensions", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-19> (Accessed 05 Nov 2017).

6. Rippa, M.B. (2007), "Comparative characteristics of world pension and insurance systems", Svit finansiv, vol. 1 (10), pp. 35—45.

7. Rumiantseva, S. (2009), "The development of pension systems in Eastern Europe", Tsinni papery Ukrainy, vol. 11 (553), available at: http://www.securities.org.ua/securities_paper/review.php?id=553&pub=3941 (Accessed 05 Nov 2017).

8. Social Security (2017), "Social Security Programs Throughout the World", available at: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/> (Accessed 05 Nov 2017).

9. Skurativ'skyj, V. (2014), "Pension system of Ukraine and ways of its reform", Visnyk UADU, vol. 4, pp. 353—362.

10. Tkachenko, N.V. (2014), "Vectors of the construction of pension systems in the countries of the European Union", Problemy i perspektyvy rozvytku bankiv's'koi systemy Ukrainy, vol. 40, pp. 32—42.

11. Tolub'iak, V.S. (2014), "Pension Reforms in Foreign Countries: Features and Results", Naukovyj visnyk Kherson's'koho derzhavnoho universytetu. Ser. Ekonomichni nauky, vol. 9, no. 5, pp. 200—213.

12. Volkov, A.M. (1991), Shvetsyia: sotsyal'no-ekonomycheskaia model' [Sweden: socio-economic model], Mysl', Moscow, Russia.

13. Yaremenko, H.Ya. (1998), "Main directions of pension reform: world experience", Problemy prohnozyrovanyia, vol. 3, pp. 135—146.

14. FaHCSIA, Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs (2009). "Pension Review Background Paper, Australian Government", available at: http://www.facs.gov.au/seniors/pension_review (Accessed 05 Nov 2017).

15. Eurostat (2017), "Eurostat database OECD social spending, SOCX", available at: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search/database; stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SOCX AGG> (Accessed 05 Nov 2017).

16. Computer Science Indiana University (2017), available at: <http://www.cs.indiana.edu/hyplan/vmenkov/Usenet/SSA.html> (Accessed 05 Nov 2017).

Стаття надійшла до редакції 13.11.2017 р.

www.dy.nayka.com.ua

Електронне фахове видання

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток

Виходить 12 разів на рік

Видання включено до переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук з ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

e-mail: economy_2008@ukr.net

тел.: (044) 223-26-28

(044) 458-10-73