

Віта ГАВРИЛЮК,
кандидат економічних наук, асистент кафедри фінансів,
банківської справи, страхування та електронних платіжних систем,
Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»,
Ярослава ОСАДЧУК,
здобувач вищої освіти ОС «бакалавр»,
«Фінанси, банківська справа та страхування»,
Заклад вищої освіти «Подільський державний університет»,
Україна

СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ДОСВІД РЕФОРМУВАННЯ

Одним із найважливіших завдань соціально-економічного розвитку є реформування системи пенсійного забезпечення населення для підвищення рівня його соціального захисту. Система пенсійного забезпечення в більшості країн світу є одним із головних елементів соціальної політики держави, що забезпечує вирішення суспільних проблем та захист економічних інтересів громадян у період похилого віку.

Розуміння механізмів дії і реформування пенсійної системи в Україні стає можливим на підґрунті творчого осмислення ідеології соціального забезпечення різних країн світу й співставлення їх з концепціями соціальних реформ, закладених ще Бісмарком та Беверіджем. [1]

Історія розвитку систем соціального і пенсійного забезпечення показує, що в принципі можливо кілька способів матеріального забезпечення літніх людей:

- самозабезпечення при продовженні ними трудової діяльності;
- перехід на утримання сім'ї, членами якої вони є;
- отримання пенсії;
- завчасне накопичення (нагромадження) коштів.

Вивчення та оцінка досвіду пенсійного забезпечення більшості країн демонструє досить цікаву закономірність: розвинені і середньорозвинені країни обирають найчастіше останніх два способи, а слаборозвинені – два перших.

Розгорнута аналітична характеристика пенсійних систем, що застосовуються в світовій практиці, представлена в таб.1. [2]

Таблиця 1

Фінансові й адміністративні умови національних систем пенсійного забезпечення в країнах світу

Умови	Діючі системи пенсійного забезпечення		
	Охоплює все населення	Заснована на професійному принципі	Індивідуального нагромадження
Добровільна чи обов'язкова участь	Обов'язкова	На вибір	На вибір
Перерозподіл доходів	Так	Так	Так, але в мін. ступені
Зв'язок між внеском і отриманою вигодою	Відсутній	Частково	Присутній
Завчасно визначення розміру внеску або розміру отриманої вигоди	Розмір отриманої вигоди	Або розмір внеску, або вигоди	Розмір внеску
Тип ризику, властивого даній системі	Політичний ризик	Ризики втрати роботи або банкрутство компанії	Інвестиційний ризик
Розподільчий чи накопичувальний тип системи	Розподільча	Частково	Накопичувальна
Державне чи приватне управління в даній системі	Державне	Приватне	Державне або приватне
Країни, у яких використовується дана система	Країни ОЕСР, Східна Європа, Латинська Америка.	Австралія, Бразилія, Франція, Нідерланди, ПАР, Швейцарія.	Обов'язкова: Чилі, Аргентина, Перу, Колумбія, Сінгапур, Малайзія Добровільна: США, Великобританія.

У світі існують різні моделі пенсійних систем, що ґрунтуються на трьох основних стратегіях:

- солідарна (громадяни, які працюють, утримують пенсіонерів за рахунок пенсійних внесків),

- накопичувальна (існують пенсійні фонди, накопичені кошти є власністю пенсіонера)
- змішана.

У більшості країн діє змішана система, в якій домінує або солідарна, або накопичувальна. Виключно солідарна система працює на Кубі: пенсії платять громадянам відповідного віку, у яких є 25 років робочого стажу. Виключно накопичувальна система в Пакистані: громадяни, які працюють, сплачують внески на свій пенсійний рахунок [3].

Солідарна система домінує в Швеції, Польщі, Фінляндії, Ірані, Туреччині, Єгипті і Китаї. Наприклад, в Швеції 16% зарплати працівника відраховують до пенсійних зобов'язань, 2,5% – йдуть на приватний пенсійний рахунок. У Польщі є обов'язкові пенсійні внески (19,5% фонду оплати праці відраховують в пенсійний фонд), а також існують приватні пенсійні фонди. У Єгипті, Туреччині та Ірані пенсію починають платити з настанням пенсійного віку, але при наявності необхідного трудового стажу. У Китаї державні пенсії платять тільки колишнім державним службовцям, інші роблять внески із зарплати в пенсійний фонд [4].

Накопичувальна пенсійна система домінує у Великій Британії, Італії, Австрії, Німеччині, Франції, США, Нідерландах, Грузії, Чилі, Аргентині, Перу, Колумбії, Індії та Казахстані. У Британії базова пенсія виплачується по досягненню пенсійного віку, але від державної пенсії можна відмовитися і не платити внески. У більшості працівники відраховують внески в пенсійні страхові фонди.

У Німеччині, Нідерландах, Франції, Австрії та Італії є обов'язкове пенсійне страхування. Крім того, існують корпоративні пенсії – підприємства платять своїм колишнім працівникам.

У США 15,3% доходів працівника йде на обов'язкові пенсійні внески, є добровільні приватні і державні пенсійні фонди. У Чилі державні пенсії платять громадянам, якщо їх приватні пенсійні фонди збанкрутували. Працівники в

країні роблять обов'язкові відрахування із зарплати в приватні пенсійні фонди на особистий рахунок. Аналогічна схема в Аргентині, Перу і Колумбії [5].

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 [7].

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.

Список використаних джерел

1. Сіденко С. В. Соціальний вимір ринкової економіки. Київ: Видавничий Центр Київського університету, 2018. 248 с.
2. Петрушка О.В. Досвід реформування пенсійних систем зарубіжних країн та його використання в Україні. *Наука й економіка*. 2015. № 1 (37). С. 19 - 27.
3. Гаврилюк В.М. Сучасні моделі пенсійних систем як запорука надійного соціального захисту громадян. Наука, розвиток і новітні тенденції розвитку. Матеріали XXXV міжнародної науково-практичної конференції. Париж Франція. 2022. С. 81-83. URL: <https://isg-konf.com/science-development-and-the-latest-development-trends/>

4. Ріппа М.Б. Порівняльна характеристика світових систем пенсійного забезпечення і страхування. *Світ фінансів*. 2017. №1 (10)

5. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV / Верховна Рада України. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T031058?an=1494>.

6. Соціальний захист населення України : статистичний збірник. Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_szn_zb.htm

7. Рудик В.К. Особливості розвитку системи пенсійного страхування на сучасному етапі проведення пенсійної реформи. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197263619.pdf>

Ірина ЯСІНЕЦЬКА,
доктор економічних наук, професор,
проректор з навчальної роботи
Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»
Юлія ГАЙБУРА,
кандидат економічних наук, доцент кафедри
фінансів, банківської справи, страхування
та електронних платіжних систем
Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»,
Україна

ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ: ФАКТОРИ ВПЛИВУ

Фінансова стійкість – це стан підприємства, який має можливість вільно маневрувати грошовими коштами, забезпечує безперервний процес виробництва та покриває усі витрати.

Сучасний стан української економіки є етапом різноманітних реформ в різноманітних галузях, етапом політичної та економічної кризи, нестабільністю економічних умов, що вимагає від підприємства швидко та гнучко реагувати на зміни усіх факторів, які забезпечують впровадження ефективних механізмів управління, що дозволяє підприємствам швидко та адекватно коригувати