

Бурденюк Світлана,
викладач економічних дисциплін,
Кам'янець – Подільський коледж харчової промисловості НУХТ
Науковий керівник: **Рудик В.К.,**
д. е. н., доцент, завідувач кафедри
фінансів, банківської справи, страхування та електронних
платіжних систем ПДАТУ,
м. Кам'янець – Подільський

ОГЛЯД СВІТОВОГО ДОСВІДУ ВПРОВАДЖЕННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

Світовий досвід реформування пенсійних систем свідчить, що основною тенденцією є перехід до накопичувальної пенсійної системи, позитивною стороною якої є можливість збільшення інвестицій в розвиток економіки і отримання інвестиційних доходів для пенсіонерів.

Майже всі країни світу, в тій чи іншій мірі, проводять реформування своїх пенсійних систем, які в переважній більшості базувались на принципах солідарності поколінь. У зв'язку зі старінням населення та змінами форм зайнятості (скорочення загальної чисельності зайнятих, поширення неформальної і часткової зайнятості, робота вдома) у солідарних пенсійних системах збільшується частка державних витрат на підтримку наявних пенсіонерів, зростає й частка пенсійних витрат у ВВП, збільшується навантаження на працездатних членів суспільства.

Однією з головних вад вітчизняної пенсійної системи є відсутність в її складі загальнообов'язкової накопичувальної складової. Проте відповідно до найкращої світової практики така складова має бути. Без неї солідарна пенсійна система України, навіть реформована, не спроможна забезпечити рівень пенсій, що відповідає європейським стандартам.

Накопичувальна модель пенсійного страхування передбачає два способи формування внесків і виплат: пенсійний план із фіксованими розмірами виплат та план із фіксованим розміром внесків. Перша модель передбачає зобов'язання виплачувати людям пенсію у наперед визначеному розмірі, який залежить

підрівня заробітної плати та трудового (страхового) стажу. Пенсійні виплати можуть індексуватися залежно від змін у вартості життя. Друга модифікація пенсійного плану передбачає відрахування на користь страхувальника фіксованого розміру страхових внесків із доходу працюючого. У цьому випадку розмір пенсійної виплати залежить від обсягу накопичень та ефективності інвестиційної діяльності страхувальника. Нині у світовій практиці накопичувальні пенсійні системи, які передбачають фіксовані розміри страхових внесків, набувають усе більшого поширення і впроваджені в Австралії, Чилі, Канаді та низці інших країн.

У 1999 році Польща реформувала пенсійну систему, запровадивши три рівні і змінивши пенсійну формулу встановлених виплат (DB – defined benefit) на обов'язкові визначені внески (DC – defined contribution), на основі яких створюються умовні персональні DC-рахунки.

З 1999 року на третьому рівні вкладені кошти можуть зберігатися в колективних професійних пенсійних програмах (PPE) або індивідуально: з 2004 року у формі індивідуальних пенсійних рахунків, а саме:

- програми професійного пенсійного страхування (PPE, доступні з 1999 року);
- індивідуальні пенсійні рахунки (IKE, доступні з 2004 року);
- індивідуальні рахунки підвищеної безпеки з пенсійного забезпечення (IKZE, доступні з 1 січня 2012 року);
- страхування вкладів фізичних осіб (доступне з 2004 року). [2, с.5 -8]

У Латвії трирівнева пенсійна система працює з липня 2001 року. Головний її принцип зводиться до того, що чим більше соціальних внесків людина сплачує сьогодні, тим більшою буде її пенсія завтра. На першому рівні діє схема обов'язкового державного пенсійного страхування, що охоплює всіх платників внесків. Внески використовуються для виплати пенсії нинішньому поколінню пенсіонерів. На другому рівні діє схема державної накопичувальної пенсійної системи. Її учасники, за посередництва компаній з управління коштами та активами, можуть свої сплачені страхові внески вкладати у

фінансовий ринок і накопичувати їх для виплати пенсії. На третьому рівні діє схема приватного добровільного страхування, яка забезпечує можливість індивідуально за своїм вибором здійснювати додаткові накопичення до своєї пенсії в приватних пенсійних фондах.

В Естонії пенсія система також складається з трьох рівнів. Другий рівень обов'язкової накопичувальної пенсії був запроваджений у 2004 році.

З кожної зарплатні естонець перераховує 2% на свій індивідуальний пенсійний рахунок. Ще 4% перераховує держава, з соціального податку, який сплачує громадянин. Соціальний податок складає 33%. [4 с. 361]

Таблиця 1.

Основні риси обов'язкового другого рівня окремих європейських країн

| Країна | Пенсійний вік (чол./жінк.) | Розмір внесків, % | Коефіцієнт заміщення | Рік запровадження |
|------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------|-------------------|
| Болгарія | з 60/55 -63/60 | з 2% до 5% | 44,0 | 2002 |
| Естонія | з 60/55 -63/63 | 6% (2% - особа, 4% - держава) | 62,0 | 2002 |
| Латвія | з 60/55 -62/62 | з 2% до 8% | 47,5 | 2001 |
| Литва | з 60/55 -62/60 | з 2,5% до 5,5% | 19,8 | 2004 |
| Польща | з 60/60 -67/67 | 7,3% на початку | 31,6 | 1999 |
| Румунія | з 62/57 -65/60 | з 2% до 6% | 29,0 | 2008 |
| Словаччина | з 60/57 -62/62 | 9% на початку | 72,3 | 2005 |
| Угорщина | з 60/55 -62/62 | з 6% до 8% | 58,7 | 1998 |

Джерело: розроблено автором на основі [1]

Економічні успіхи Німеччини переконливі і добре відомі, тому вивчення позитивного досвіду цієї країни у галузі соціального страхування є вкрай корисним та необхідним. В даний час пенсійна система Німеччини представлена трирівневою моделлю. Перший рівень – обов'язкове державне пенсійне страхування (ОДПС), другий рівень – виробничі пенсії, що виплачуються підприємствами, і третій – приватне матеріальне забезпечення в старості [1].

В США існують три варіанти накопичення пенсії: внески до фонду пенсійного страхування, які щомісяця перераховує роботодавець; особисті інвестиції та накопичення; соціальні виплати (socialsecurity).

Усі працездатні громадяни США можуть самостійно формувати пенсію в залежності від особистих можливостей, використовуючи всі доступні для них

способи накопичень. [3, с. 24]. А про ефективність реформування пенсійної системи за кордоном говорить розмір пенсій в країнах Європи. В Норвегії вік виходу на пенсію 67 років, розмір пенсії 2000 \$, в Данії вік виходу на пенсію 67 років, розмір пенсії 1800 \$, в Німеччині вік виходу на пенсію 63-67 років, розмір пенсії 1400 \$, в Франції вік виходу на пенсію 65 - 67 років, розмір пенсії 1200 \$, в Швеції вік виходу на пенсію 65 років, розмір пенсії 1000 \$, в Великобританії вік виходу на пенсію 60-65 років, розмір пенсії 900 \$, в Іспанії вік виходу на пенсію 65 років, розмір пенсії 900 \$, в Польщі вік виходу на пенсію 60-65 років, розмір пенсії 4600 \$.

Міжнародний досвід показує, що на реальну дохідність у накопичувальних пенсійних системах в різних країнах впливають такі основні чинники: ставки внесків; розмір платежів і комісій, що стягують компанії з управління активами та інші фінансові посередники; розподіл пенсійних активів за інвестиційними продуктами; ефективність ринків капіталу, на яких здійснюється інвестування пенсійних активів; рівень інфляції; режим оподаткування пенсійних внесків, інвестиційного доходу та пенсійних виплат.

Список використаних джерел

1. Концепція розбудови другого рівня пенсійної системи. Розробник - Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку.– [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.nssmc.gov.ua/documents/kontseptsya-rozbudovi-drugogo-rvnya-pensyno-sistemi/>

2. Накопичувальне пенсійне страхування: досвід Польщі, листопад 2018 р. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://feao.org.ua>

3. ПроектUSAID «Трансформація фінансового сектору обов'язкові накопичувальні пенсійні системи (2-й рівень). Міжнародний досвід: уроки для України, березень 2018 р.

4. Фінансові, соціальні та правові аспекти Пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та українські реалії. Колектив авторів: О. Прищуліна, О. Коваль, Т. Бурлай. Центр Разумкова, 2017 р.