

Наталія Мартиненко

аспірант кафедри соціальної та гуманітарної політики
ХРІДУ НАДУ при Президентові України

СУЧАСНІ ПРАКТИКИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ В КРАЇНАХ – ЧЛЕНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

У статті розглядаються основні сучасні тенденції реформування пенсійних систем різних груп країн. Акцент зроблений на актуальних для України питаннях: основні напрямки і варіанти здійснення пенсійних реформ, співвідношення схем обов'язкового та добровільного накопичення, склад учасників пенсійного процесу, коригування умов пенсійного забезпечення відповідно до збільшення тривалості життя або співвідношенням між доходами і витратами системи. Обґрунтовано необхідність внесення змін до пенсійної системи України, виходячи з наслідків реформування пенсійних систем провідних країн світу.

Ключові слова: пенсійна система, пенсійна реформа, пенсійне страхування, пенсійні схеми, організація міжнародного співробітництва та розвитку (ОЕСР).

Nataliia Martynenko

PhD student of Social and Humanitarian Policy Department,
KHRIPA NAPA under the President of Ukraine

MODERN PRACTICES OF PUBLIC MANAGEMENT OF THE DEVELOPMENT OF PENSION SYSTEMS IN THE MEMBER COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION

Problem statement. In any country in the world, one of the most important tasks of social policy, along with the systems of social security and medical insurance, is the implementation of pension policy. The effectiveness of pension systems is a very complex problem of the modern market economy. The desire of the state to provide pensions for the aging population creates a central macroeconomic problem. The scale of the long-term pension reform exceeds by orders of magnitude all other problems. For today in Ukraine there is a crisis of the mandatory pension provision system, therefore the study of foreign experience in the formation of effective mechanisms of state and market regulation of pension systems is very relevant.

Recent research and publications analysis. Foreign experience in reforming pension systems in their work is studied by such domestic scientists as Banit Yu.V., Bondaruk IS, Vishnevskaya AA, Koval AP, Petrushka AV, Picus RV, Rudik VK, Khemiuy AS, Yakimova LP and etc.

The paper objective. Identify the main trends of pension reforms in foreign countries. To clarify the composition of participants in the pension process in OECD countries.

The paper main body. Pension systems pay special attention to international financial and economic organizations, such as the Organization for Economic Cooperation and Development, the World Bank, the International Monetary Fund, the International Labor Organization, Eurostat, which conduct annual reviews of pension and insurance markets and pension systems in countries and regions of the world.

The most significant objective reason that necessitated the implementation of pension reforms in world practice was the demographic factor that led to a rapid increase in the proportion of older people in the total population.

Countries with high incomes and widespread coverage of the population in recent years have been implementing measures to fiscal consolidation and reform their pension systems. These reforms, mostly of a parametric nature, were aimed at optimizing the distribution of responsibilities in financing pensions between the state, employees and employers, reducing the size of solidarity pensions and further diversifying sources of pension benefits. The objectives of all these reforms were to: increase transparency and manageability of pension systems, increase the participation of the able-bodied population in insurance, and reduce the differences in the social support of various groups of the population.

Options for parametric reforms include several main types of change: the conditions of appointment, the size of pensions, the introduction of the mechanism of self-adjustment of pension provision parameters, the extension of the period of labor activity in the conditions of population aging, reduction or stabilization of the number of manpower. Among the changes concerning the conditions for the appointment of pensions, the general direction is a gradual increase in the prescribed retirement age or the duration of the insurance period for obtaining an insurance (both minimum and full) pension. The gradual increase in the retirement age has a double positive effect on the pension system: it increases the number of payers and reduces the number of recipients.

Conclusions of the research. The study found that in a number of developed countries, the functions of administering contributions to the pension system and the implementation of retirement benefits, as well as in Ukraine, are divided. But, the tax service collects contributions, is included in the bodies involved in social security.

So, analyzing the experience of foreign countries in accordance with the conditions of our country, it is necessary to consider the following: firstly, actuarial calculations in the system of universal mandatory state pension insurance to determine the short, medium and long-term prospects for the development of the pension system of Ukraine, and secondly, the introduction accumulative pension insurance (popularization of individual accumulation programs), and thirdly, the distribution of the burden on payment of insurance premiums for pension insurance between employees and employers, fourthly, the expediency

of including the tax service of Ukraine, which carries out the functions of administering a single social contribution, into the composition of subjects for the joint pension system.

Key words: pension system, pension reform, pension insurance, pension schemes, Organization for International Cooperation and Development (OECD).

Наталья Мартыненко

аспирант кафедри соціальної і гуманитарної політики

ХРИГУ НАГУ при Президенті України

СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ В СТРАНАХ – ЧЛЕНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В статье рассматриваются основные современные тенденции реформирования пенсионных систем различных групп стран. Акцент сделан на актуальных для Украины вопросах: основные направления и варианты осуществления пенсионных реформ, состав участников пенсионного процесса, соотношение схем обязательного и добровольного накопления, корректировка условий пенсионного обеспечения в соответствии с увеличением продолжительности жизни или соотношением между доходами и расходами системы. Обоснована необходимость внесения изменений в пенсионной системе Украины, исходя из последствий реформирования пенсионных систем ведущих стран мира.

Ключевые слова: пенсионная система, пенсионная реформа, пенсионное страхование, пенсионные схемы, организация международного сотрудничества и развития (ОЭСР).

Постановка проблеми

У будь-якій країні світу одним з найважливіших завдань соціальної політики, на рівні з системами соціального забезпечення і медичного страхування, є здійснення пенсійної політики. Ефективність систем пенсійного забезпечення – дуже складна проблема сучасної ринкової економіки. Прагнення держави забезпечити пенсіями старіюче населення створює центральну макроекономічну проблему. Масштаб довгострокової пенсійної реформи на порядку перевершує всі інші проблеми. На сьогоднішній день в Україні спостерігається криза солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, тому дослідження зарубіжного досвіду формування ефективних механізмів державного і ринкового регулювання пенсійних систем є досить актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Зарубіжний досвід реформування пенсійних систем у своїх роботах досліджують такі вітчизняні науковці як Ю. В. Баніт, І. С. Бондарук, О. А. Вишневіська, О. П. Коваль, О. В. Петрушка, Р. В. Пікус, В. К. Рудик, А. С. Хемій, Л. П. Якімова та ін.

Мета

Виявити основні тенденції проведення пенсійних реформ в зарубіжних країнах. З'ясувати склад учасників пенсійного процесу в країнах-членах ОЕСР.

Вклад основного матеріалу

Пенсійним системам особлива увага приділяється міжнародними фінансово-економічними організаціями, такими як Організація економічного співробітництва та розвитку, Світовий банк, Міжнародний валютний фонд, Міжнародна організація праці, Євростат, які проводять щорічні огляди пенсійного та страхового ринків і пенсійних систем в країнах і регіонах світу.

Найбільш значущою об'єктивною причиною, яка зумовила необхідність проведення пенсійних реформ у світовій практиці, був демографічний фактор, який

призвів до швидкого збільшення частки людей похилого віку в загальній чисельності населення. Цей процес зачіпає все світове співтовариство, і в першу чергу розвинені держави, що вбачається з таблиці 1.

При всьому різноманітті пенсійних реформ, що проводяться в світі, їх загальний напрямок – це перехід від державних зрівняльних принципів до індивідуально-накопичувальних, тобто до особистої фінансової відповідальності людей за своє матеріальне забезпечення в старості.

Країни з високим рівнем доходів і широким охопленням населення страхуванням в останні роки здійснювали заходи по фінансовій консолідації і реформуванню своїх пенсійних систем. Ці реформи, за основним параметричним характером, були спрямовані на оптимізацію розподілу відповідальності в фінансуванні пенсій між державою, працівниками і роботодавцями, на зменшення розмірів солідарних пенсій і подальшу диверсифікацію джерел пенсійних виплат. Завданнями всіх цих реформ було: підвищення прозорості та керованості пенсійних систем, розширення участі працездатного населення в страхуванні, скорочення відмінностей в соціальній підтримці різних груп населення.

Опції параметричних реформ включають кілька основних типів змін: умови призначення, розміри пенсій, введення механізму самокоригування параметрів пенсійного забезпечення, продовження періоду трудової активності в умовах старіння населення, скорочення або стабілізації чисельності трудових ресурсів. Серед змін, що стосуються умов призначення пенсій, загальним напрямком є поетапне збільшення встановленого віку виходу на пенсію або тривалості страхового стажу для отримання страхової (як мінімальної так і повної) пенсії. Поступове підвищення пенсійного віку дає подвійний позитивний ефект пенсійній системі: збільшує число платників і зменшує число одержувачів.

За наслідками проведеного дослідження О. П. Коваль дійшов висновку: «Законодавство переважною більшістю країн містить заходи, спрямовані на заохочення продовження трудового життя» [2, с. 15]. (Див. табл. 2).

Демографічна статистика, пов'язана з пенсійним забезпеченням за 2016 рік

| Країна | Всього населення, млн. | Населення у віці старше 65 років (відсоток) | Залежність співвідношення (відсоток) (А) | Країна | Всього населення, млн. | Населення у віці старше 65 років (відсоток) | Залежність співвідношення (відсоток) (А) |
|----------------------|---------------------------|---|--|-------------------------|---------------------------|---|--|
| Австрія | 8,61 | 18,8 | 49,2 | Литва | 2,91 | 18,8 | 50,1 |
| Білорусь | 9,51 | 14,0 | 43,0 | Молдова | 3,55 | 10,0 | 34,6 |
| Бельгія | 11,29 | 18,2 | 54,2 | Нідерланди | 16,94 | 18,2 | 53,3 |
| Болгарія | 7,18 | 20,0 | 51,9 | Норвегія | 5,20 | 16,3 | 52,2 |
| Хорватія | 4,22 | 18,9 | 51,1 | Польща | 38,00 | 15,5 | 43,8 |
| Чеська Республіка | 10,55 | 18,1 | 49,5 | Португалія | 10,35 | 20,8 | 53,5 |
| Данія | 5,68 | 19,0 | 55,9 | Румунія | 19,83 | 17,3 | 48,9 |
| Естонія | 1,31 | 18,8 | 53,5 | Росія | 144,10 | 13,4 | 43,1 |
| Фінляндія | 5,48 | 20,5 | 58,3 | Сербія | 7,1 | 17,1 | 50,1 |
| Франція | 66,81 | 19,1 | 60,3 | Словацька Республіка | 5,42 | 13,8 | 40,8 |
| Німеччина | 81,41 | 21,2 | 51,8 | Словенія | 2,06 | 18,0 | 48,7 |
| Греція | 10,82 | 21,4 | 56,2 | Іспанія | 46,42 | 18,8 | 50,8 |
| Угорщина | 9,84 | 17,8 | 47,9 | Швеція | 9,80 | 19,9 | 59,3 |
| Ірландія | 4,64 | 13,1 | 53,7 | Швейцарія | 8,29 | 18,0 | 48,8 |
| Італія | 60,80 | 22,4 | 56,5 | Україна | 45,2 | 15,3 | 43,3 |
| Латвія | 1,98 | 19,4 | 52,2 | Велика Британія | 65,14 | 17,8 | 55,1 |

Складено за даними агентства Соціального забезпечення [13]

А – населення у віці до 14 років або молодше плюс населення у віці 65 років і старше, поділене на населення у віці 15-64 років.

Таблиця 2

Статистика, пов'язана з пенсійним забезпеченням за 2016 рік

| Країна | Життя Тривалість життя При народженні (років) | | Нормативний Пенсіонер Вік | | Загальний ранній пенсій- ний вік (Б) | | ВВП на чол (Дол. США) |
|----------------------|---|------|---------------------------------|-------|---|-------|-----------------------------|
| | Чол. | Жін. | Чол. | Жін. | Чол. | Жін. | |
| Австрія | 78,8 | 84,0 | 65 | 60 | 64 | 59 | 47,824 |
| Білорусь | 68,0 | 78,2 | 60 | 55 | С | с | 17,661 |
| Бельгія | 78,1 | 83,2 | 65 | 65 | 62 | 62 | 43,992 |
| Болгарія | 71,7 | 79,3 | 63,83 | 60,83 | С | с | 17,512 |
| Хорватія | 74,5 | 80,3 | 65 | 61,5 | 60 | 56,5 | 21,880 |
| Чеська Республіка | 75,3 | 81,4 | 63 | 62,33 | 60 | 59,33 | 32,167 |
| Данія | 78,5 | 82,7 | 65 | 65 | С | с | 46,635 |
| Естонія | 72,8 | 81,9 | 63 | 63 | 60 | 60 | 28,095 |
| Фінляндія | 78,3 | 84,1 | 65 | 65 | 63 | 63 | 40,601 |
| Франція | 79,3 | 85,6 | 61,58 | 61,58 | С | с | 39,678 |
| Німеччина | 78,6 | 83,2 | 65,42 | 65,42 | 63 | 63 | 47,268 |
| Греція | 78,7 | 84,0 | 67 | 62 | С | с | 26,680 |
| Угорщина | 72,8 | 79,1 | 63,5 | 63,5 | С | с | 25,582 |
| Ірландія | 79,3 | 83,1 | 66 | 66 | С | с | 54,654 |
| Італія | 80,3 | 85,2 | 66,58 | 65,58 | 63 | 63 | 35,896 |
| Латвія | 69,7 | 78,9 | 62,75 | 62,75 | 60,75 | 60,75 | 24,286 |
| Литва | 68,6 | 79,6 | 63,33 | 61,67 | 58,33 | 56,67 | 27,730 |
| Молдова | 67,4 | 75,7 | 62 | 57 | С | с | 5,039 |
| Нідерланди | 79,5 | 83,2 | 65,5 | 65,5 | С | с | 48,459 |

| | | | | | | | |
|----------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Норвегія | 79,8 | 83,8 | 67 | 67 | 62 | 62 | 61,472 |
| Польща | 73,4 | 81,3 | 65 | 60 | 60 | 55 | 26,135 |
| Португалія | 77,6 | 84,0 | 66,17 | 66,17 | 55 | 55 | 29,214 |
| Румунія | 71,6 | 78,7 | 65 | 60,25 | 60 | 55,25 | 21,403 |
| Сербія | 72,9 | 78,3 | 65 | 61 | 56 | 55 | 13,482 |
| Словацька Республіка | 73,3 | 80,3 | 62 | 62 | 60 | 60 | 28,877 |
| Словенія | 77,3 | 83,9 | 65 | 65 | 59,33 | 59 | 31,122 |
| Іспанія | 80,2 | 86,1 | 65,33 | 65,33 | 63,33 | 63,33 | 34,527 |
| Швеція | 80,2 | 83,8 | e | e | E | e | 46,420 |
| Швейцарія | 80,8 | 85,0 | 65 | 64 | 63 | 62 | 60,535 |
| Україна | 66,3 | 76,4 | 60 | 57,5 | C | c | 7,916 |
| Велика Британія | 79,3 | 82,9 | 65 | 63 | C | c | 41,325 |

Складено за даними агентства Соціального забезпечення [7]

Б - виключає ранній пенсійний вік для конкретних груп працівників.

С - країна не має раннього пенсійного віку.

Е - пенсійний вік є гнучким.

У більшості країн ОЕСР формальний пенсійний вік для отримання повної пенсії становить 65 років для чоловіків і жінок, і вже поставлені довгострокові завдання підвищувати цю планку до 67–70 років. Так, в Нідерландах офіційний вік виходу на пенсію в 67 років має бути досягнуто до 2021 року, збільшення пенсійного віку до 67 років почалося в Чорногорії. У Великобританії вік виходу на пенсію чоловіків становить 65 років, жінок – 63 роки та поступово збільшується до 65 років до жовтня 2018 року, в подальшому пенсійний вік (чоловіків і жінок) поступово підвищиться до 66 років з 2018 року до 2020 року та до 67 років з 2026 року до 2028 року. В Бельгії встановлений вік виходу на пенсію 65 років буде підвищуватись до 66 років у 2025 році і 67 років у 2030 році [7].

Щодо зазначеного, О. А. Вишнеvsька дійшла висновку: «Кожна країна обирає для себе швидкість поетапного підвищення пенсійного віку, розтягуючи горизонт реформи в залежності від своєї економічної, демографічної, політичної і соціальної ситуації» [1, с. 47].

Основні міжнародні акти в сфері пенсійного забезпечення виходять від двох організацій – ради Європи і міжнародної організації праці. Міжнародна організація праці є спеціалізованою установою ООН, що займається питаннями регулювання трудових відносин. Рада Європи є найстарішою в Європі міжнародною організацією, яка нараховує 47 країн-членів.

10 листопада 2016 р. Україна підписала Європейський кодекс соціального забезпечення, який є орієнтиром європейської моделі соціального забезпечення, заснованої на соціальній справедливості, покликаний сприяти розвитку соціального забезпечення в державах і встановлює низку стандартів, які країна, що його ратифікувала, зобов'язується включити у свою систему соціальної підтримки. Із 27 країн, що підписали Європейський кодекс соціального забезпечення, ратифікувала – 21 країна. (Див. табл. 3).

Обсяг даного дослідження не дозволяє вжити широкі міждержавні порівняно-правові дослідження, тому обмежимося високорозвиненими країнами Євросоюзу, що ратифікували Європейський кодекс соціального захисту – Нідерландами і Норвегією та країною з пе-

рехідною економікою – Естонією, оскільки реформування національних пенсійних систем майже завжди викликає соціальну напругу в суспільстві, тому розвинені країни підходять до цього питання вкрай обережно, а країни з перехідною економікою діють більш радикально.

Протокол до Європейського кодексу соціального забезпечення був ратифікований Норвегією та Нідерландами. Слід звернути увагу на те, що Нідерланди прийняли всі дев'ять частин Європейського кодексу соціального захисту, до того ж всі дев'ять – в редакції Протоколу.

Пенсійна система Нідерландів складається з трьох рівнів: соціальна пенсія (базова державна); професійне пенсійне забезпечення; індивідуальне пенсійне накопичення.

Соціальна пенсія (базова державна) включає пенсію за віком, пенсію по інвалідності, пенсію по втраті годувальника. Тип програми – система соціального страхування.

Застраховані особи сплачують 17,9 % заробітної плати (пенсія за віком) та 0,6 % заробітної плати (пенсія по втраті годувальника). Роботодавець сплачує 5,7 % фонду оплати праці.

Повна пенсія за віком призначається при досягненні чоловіками та жінками 65 років і 6 місяців (поступово збільшується до 67 років до 2021 року) за наявності громадянства або за умови працевлаштування на території Нідерландів у віці з 15 років і 6 місяців (поступово збільшується до 17 років до 2021 року) до 65 років і 6 місяців (поступово збільшується до 67 років до 2021 року); якщо застрахована особа отримувала заробітну плату та сплачувала внески щорічно у віці з 15 (поступово зростає до 17 років до 2021 року) до 65 років і 6 місяців (поступово зростає до 67 років до 2021 року).

Органи, які займаються соціальним забезпеченням в Нідерландах: Інспекція SZW провадить загальний нагляд за внесками та виплатою пенсій; Банк соціального забезпечення керує питаннями пенсій за віком та по втраті годувальника; Інститут виплати пенсій працівникам керує питаннями пенсій по інвалідності; Національний податковий департамент податкової і митної адміністрації збирає внески.

Відомості щодо підписання та ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення та протоколу до нього
СЕД № 048 - СЕД № 048А - Страсбург, 16.IV.1964

| Країна | Європейський кодекс соціального забезпечення | | | Протокол до Європейського кодексу соціального забезпечення | | |
|----------------------|--|-------------|-------------------|--|-------------|-------------------|
| | Підписання | Ратифікація | Набрання чинності | Підписання | Ратифікація | Набрання чинності |
| Австрія | 17.02.1970 | | | | | |
| Бельгія | 13.05.1964 | 13.08.1969 | 14.08.1970 | 13.05.1964 | 13.08.1969 | 14.08.1970 |
| Великобританія | 14.03.1967 | 12.01.1968 | 13.01.1969 | | | |
| Німеччина | 16.04.1964 | 27.01.1971 | 27.01.1972 | 16.01.1964 | 27.01.1971 | 28.01.1972 |
| Греція | 21.04.1977 | 09.06.1981 | 10.06.1982 | 25.05.1978 | | |
| Данія | 16.04.1964 | 16.02.1973 | 17.02.1974 | 16.04.1964 | | |
| Ірландія | 16.02.1971 | 16.02.1971 | 17.02.1972 | | | |
| Іспанія | 12.02.1993 | 08.03.1994 | 09.03.1995 | | | |
| Італія | 16.04.1964 | 20.01.1977 | 21.01.1978 | 16.04.1964 | | |
| Кіпр | 15.04.1992 | 15.04.1992 | 16.04.1992 | | | |
| Латвія | 28.11.2003 | | | | | |
| Литва | 15.11.2005 | | | | | |
| Люксембург | 16.04.1964 | 03.04.1968 | 04.04.1969 | 16.04.1964 | 03.04.1968 | 04.04.1969 |
| Нідерланди | 15.07.1964 | 16.03.1967 | 17.03.1968 | 15.07.1964 | 16.03.1967 | 17.03.1968 |
| Норвегія | 16.04.1964 | 25.03.1966 | 17.03.1968 | 16.04.1964 | 25.03.1966 | 17.03.1968 |
| Португалія | 19.11.1981 | 15.05.1984 | 16.05.1985 | 19.11.1981 | 15.05.1984 | 16.05.1985 |
| Республіка Молдова | 16.09.2003 | | | | | |
| Румунія | 22.05.2002 | 09.10.2009 | 10.10.2010 | | | |
| Словацька Республіка | 24.02.2010 | | | | | |
| Словенія | 20.01.2003 | 26.02.2004 | 27.02.2005 | | | |
| Турція | 13.05.1964 | 07.03.1980 | 08.03.1981 | 13.05.1964 | | |
| Україна | 10.11.2016 | | | | | |
| Франція | 04.10.1976 | 17.02.1986 | 18.02.1987 | 04.10.1976 | | |
| Естонія | 24.01.2000 | 19.05.2004 | 20.05.2005 | | | |
| Чеська Республіка | 10.02.2000 | 08.09.2000 | 09.09.2001 | 10.02.2000 | | |
| Швейцарія | 01.12.1976 | 16.09.1977 | 17.09.1978 | | | |
| Швеція | 16.04.1964 | 25.09.1965 | 17.03.1968 | 16.04.1964 | 25.09.1965 | 17.03.1968 |

Складено на підставі даних Бюро Договорів Ради Європи [3, 4].

В Норвегії діє тип програми: універсальна система соціального страхування та умовно визначений внесок. В Норвегії існують три варіанти пенсійного забезпечення: державне, виробниче та індивідуальне пенсійне страхування.

Пенсійна система Норвегії пережила значні зміни. Процес реформування було розпочато в 2001 році зі створення спеціальної пенсійної комісії, яка повинна була проаналізувати існуючу на той момент пенсійну систему та розробити пропозиції щодо її вдосконалення. У 2009 році було затверджено положення, що характеризують нову пенсійну систему.

Основними елементами нововведень стали: нова модель накопичення пенсійних внесків, теоретично обґрунтовані розрахунки віку дожиття та величини страхових внесків, можливість планування виходу на пенсії після 62 років, а також нові правила індексації пенсій. Однією з цілей проведеної пенсійної реформи було зміцнення фінансової стійкості національної страхової системи і збільшення фактичного пенсійного

віку. З цих причин нова пенсійна система Норвегії базується на моделі з встановленими внесками.

У цілях контролю за майбутніми витратами національної страхової системи Норвегії за виплатою пенсій по старості комісією було запропоновано відступити від розподільчої системи пенсійного забезпечення, яка забезпечувала досить слабкий зв'язок між трудовими доходами пенсіонерів та розміром пенсії, яку вони отримували. Замість розподільчої системи почали використовувати так званий квазіактуарний підхід, що дозволяє знищити ефекти зростання тривалості життя населення. Так, разом зі зниженням обсягу пенсійних виплат було запропоновано стимулювати пропозицію на ринку праці.

Нова пенсійна система, запроваджена в 2011 році, охоплює осіб, народжених з 1963 року. Особи, народжені до 1954 року, залишаються під дією старої системи. Перехідна (змішана) система, поєднання старої та нової систем, охоплює осіб, народжених з 1954 по 1962 рік.

Учасники національної страхової системи мають право на отримання пенсії по старості, пенсії по інвалідності та пенсії утриманця.

Гарантована (універсальна) пенсія призначається по досягненню 67 років при наявності страхового стажу 40 років. Однак громадянин може продовжити трудову діяльність і після досягнення цього віку, працюючи до 70 років, збільшуючи, таким чином, розмір призначеної пенсії. Право на отримання мінімальної пенсії за віком в Норвегії мають особи, що безвиїзно перебували в країні не менше трьох років, якщо їх вік в період проживання становив від 16 до 66 років включно. Ця пенсія складається з базової частини і особливої надбавки.

Фінансування національної страхової системи здійснюється за рахунок внесків з боку працюючих за наймом, індивідуальних підприємців, роботодавців, а також за рахунок внесків держави. Розмір внесків визначається парламентом. Розрахунок внесків найманих працівників і індивідуальних підприємців здійснюється на основі обсягу доходів з правом на пенсію. Внески, в свою чергу, не повинні перевищувати 25 % від доходу.

Внески для найманих працівників становлять 8,2 % від доходу з правом на пенсію (валової заробітної плати). Внески для індивідуальних підприємців складають 11,4 % від доходу з правом на пенсію (доходу від підприємницької діяльності). Розмір внесків для інших видів особистого доходу становить 5,1 %.

Внески з боку роботодавців розраховуються виходячи з виплачуваної заробітної плати. Розмір цих внесків залежить від місця розташування підприємства. Існують регіональні зони, що розрізняються за географічною і економічною ознакою. Розмір внесків роботодавців в цих зонах варіює від 0 до 14,1 %.

У Норвегії з 1989 року можливий достроковий вихід на пенсію, право на який використовують близько 2/3 громадян країни. З 2011 року в державній пенсійній схемі діє режим виходу на пенсію для вікової групи 62-75 років, заснований на принципі актуарної нейтральності. Починаючи з 62 років можна працювати і отримувати пенсію, незалежно від величини доходу.

Накопичувальне пенсійне страхування (defined contribution scheme). З 2006 року для того, щоб забезпечити виплати пенсій в рамках програми накопичувального пенсійного страхування, роботодавці зобов'язані робити внесок в розмірі 2 % від заробітної плати, що виплачується працівникам.

Органи, які займаються соціальним забезпеченням в Норвегії: Міністерство охорони здоров'я; Міністерство у справах дітей та рівноправності; Міністерство праці та соціальних справ забезпечують загальний нагляд; Норвежська адміністрація праці та соціального забезпечення (NAV) управляє програмою на національному рівні; Локальні служби NAV адмініструють програму локально; Місцеві податкові служби в кожному муніципалітеті збирають внески.

Країни пострадянського простору, колишнього соціалістичного блоку проходять тривалий період трансформації та не поспішають із ратифікацією Європейського кодексу соціального забезпечення, оскільки не можуть взяти на себе весь масив зобов'язань із соціальних прав своїх громадян. Із країн пострадянського простору його ратифікувала тільки Естонія.

Естонська пенсійна система складається з таких механізмів (програм) пенсійного забезпечення: трьох рівнів: I ступінь – державна пенсія; II ступінь – обов'язкова накопичувальна пенсія (запроваджена з 2004 року); III ступінь – додаткова накопичувальна пенсія [5].

Право на пенсію по старості має особа, яка досягла 63-річного віку, чий набутий в Естонії пенсійний стаж становить не менше 15 років. Пенсія по старості складається з трьох частин: основна або базова частина; пай стажу, який розраховується за роботу до 31 грудня 1998 року; пай страхування - добавка до пенсії, що розраховується персонально.

Величина пая страхування залежить від того, скільки у пенсіонера років пенсійно-страхового стажу. Пай нараховується також за роки, прирівняні до роботи, наприклад, виховання дітей, термінова служба, час навчання на денному відділенні вузу або професійного училища, а також за той час, коли працівник мав тимчасову непрацездатність та ін.

З 1 січня 2017 р. вік виходу на пенсію поступово збільшується на три місяці на рік, до досягнення 65 років у 2026 р. [8, с. 6]. Тобто, для тих, хто народився після 1954 року вік виходу на пенсію по старості буде підвищуватися одночасно для жінок і чоловіків – по 3 місяці щороку. Ті, хто народився в 1961 році на пенсію по старості вийдуть у 65 років.

Естонці мають право вийти на дострокову пенсію по старості або на відкладену пенсію по старості. На дострокову пенсію по старості можна вийти не більше, ніж за три роки до настання передбаченого законом пенсійного віку. У цьому випадку розмір пенсії буде знижений на 0,4 % за кожен місяць більш раннього терміну. Дострокова пенсія по старості призначається довічно, і вона згодом не перераховується в звичайну пенсію по старості або в пенсію по старості на пільгових умовах. Дострокова пенсія не виплачується працюючій людині, за винятком випадку, коли людина досягла загального віку виходу на пенсію по старості (63 роки). При відкладеній пенсії майбутня пенсія збільшується на 0,9 % за кожен місяць, на який людина відкладає своє клопотання про пенсії [6].

Зростання державної пенсії знаходиться відповідно до підвищення вартості життя і збільшення надходження соціального податку (зростанням фонду заробітної плати). Один раз на рік пенсії множаться на індекс, величина якого на 20 відсотків залежить від річного зростання індексу споживчих цін (вартості життя) і на 80 відсотків від річного зростання надходження частини соціального податку, що припадає на пенсійне страхування. Пенсії, підвищені при щорічній індексації, починають виплачуватися з 1 квітня.

Накопичувальна пенсія заснована на попередньому фінансуванні: працююча людина самостійно накопичує свою пенсію, виплачуючи зі своєї бруто-зарплати 2% в пенсійний фонд. Держава додає до цього 4% за рахунок 33% соціального податку, що відраховується із зарплати працівника, які направляються персонально на забезпечення майбутнього цього конкретного працівника, і ця частина в якості державної пенсії не виплачується.

Коли із зарплати працівників, що не приєдналася до накопичувальної пенсії, обчислюється 33 % соціальний податок, то 13 % направляється на медичне

страхування, а 20 % в схемі пенсійного страхування [8, с. 12]. Приєднання до накопичувальної пенсії обов'язково для всіх, починаючи з 1983 року народження. Добровільним було приєднання до накопичувальної пенсії для тих, хто народився в період з 1942 по 1982 роки. 31 жовтня 2010 був останній термін приєднання.

Органи, що займаються соціальним забезпеченням в Естонії: Міністерство соціальних справ відповідає за загальне керівництво і нагляд; Національна рада соціального страхування відповідає за загальне планування і координацію; Міністерство фінансів контролює орган фінансового нагляду і реєстратор Центрального реєстра цінних паперів Естонії; Фінансовий наглядовий орган контролює постачальників фінансових послуг, включаючи компанії з управління пенсійним забезпеченням і компанії зі страхування життя; Реєстратор Центрального реєстра цінних паперів Естонії встановлює пенсійний рахунок для кожної застрахованої особи.

Висновки

У Норвегії, Нідерландах, Естонії діють трирівневі системи пенсійного забезпечення, які включають в себе державне пенсійне забезпечення; недержавне (виробниче) пенсійне забезпечення; індивідуальне приватне пенсійне забезпечення. Зважаючи на те, що змішаний тип пенсійної системи є доволі ефективним з точки зору фінансової стабільності та рівня пенсійного забезпечення, в кожній з країн спостерігається різноманітне поєднання елементів розподільного і накопичувального механізмів фінансування пенсійних виплат.

Умовно-накопичувальні системи пенсійного забезпечення скорочують залежність державних пенсійних виплат від розміру внесків на пенсійне страхування. Реформи розподільчих систем пенсійного забезпечення спрямовані на скорочення пенсійних виплат, що підвищує необхідність розвивати добровільне накопичувальне пенсійне страхування. У розподільчих пенсійних системах (unfunded pension system, pay-as-you-go, PAYGO) виплати пенсій фінансуються за рахунок страхових внесків або податків, що надходять до державного пенсійного фонду. Державні пенсії виплачуються на основі принципу «солідарності поколінь», тобто пенсіонери отримують гроші за рахунок страхових внесків (податків), що сплачуються працюючими громадянами.

За наслідками проведеного аналізу встановлено, що джерелом фінансування виплат державних пенсій в кожній з досліджених пенсійних систем є страхові внески (податки), навантаження щодо сплати внесків розподілено між роботодавцями та працюючими. Зазначене посилює мотивацію застрахованих осіб до участі в пенсійному страхуванні й розширенні страхових прав.

В останні роки в зв'язку з економічною кризою і жорсткою фіскальною політикою в країнах Європи спостерігаються певні зміни щодо пенсійного забезпечення, спрямовані на скорочення пенсійних виплат в ході модернізації пенсійних систем: підвищується вік виходу на пенсію, збільшуються вимоги до тривалості страхового стажу та періоду сплати страхових внесків; змінюється порядок індексації пенсій; поступово скасовується достроковий вихід на пенсію; пенсійні виплати ростуть дуже повільно; стимулюється розвиток

додаткових професійних накопичувальних пенсійних програм і схем індивідуального пенсійного страхування; збільшуються розміри страхових внесків та відбувається модернізація бази їх обчислення.

В ході дослідження встановлено, що в ряді розвинутих країн функції адміністрування внесків до пенсійної системи і здійснення пенсійних виплат так само, як і в Україні поділено. Але, податкову службу, що збирає внески, включено до складу органів, які займаються соціальним забезпеченням.

Отже, аналізуючи досвід зарубіжних країн відповідно до умов нашої країни, необхідно врахувати наступне: по-перше, проведення актуарних розрахунків у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування для визначення коротко-, середньо- і довгострокової перспективи розвитку пенсійної системи України, по-друге, запровадження накопичувального пенсійного страхування (популяризація індивідуальних накопичувальних програм), по-третє, розподілу навантаження по сплаті страхових внесків на пенсійне страхування між працівниками і роботодавцями, по-четверте, доцільність включення податкової служби України, що здійснює функції адміністрування єдиного соціального внеску, до складу суб'єктів солідарної пенсійної системи.

Література.

1. Вишневська О. А. Пенсійна реформа: зарубіжний досвід для України / О. А. Вишневська // Аспекти публічного управління. – 2016. – № 8. – С. 42–48.
2. Коваль О. П. Пенсійний вік: іноземний досвід та вітчизняні реалії. аналіт. доп. / О. П. Коваль. – К.: НІСД, 2013. – 37с.
3. Chart of signatures and ratifications of Treaty 048A. Protocol to the European Code of Social Security. Status as of 26/08/2017. - [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/048A/signatures?p_auth=SET1XcXM.
4. Chart of signatures and ratifications of Treaty 048. European Code of Social Security. Status as of 26/08/2017. – [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/048/signatures?p_auth=vd6MLAM9.
5. Pensionisüsteem. – [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.pensionikeskus.ee/eesti-pensionisusteem/pensionisusteem/>.
6. Pension, liigid ja soodustused. - [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/et/pension/pension-liigid-ja-soodustused>.
7. Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2016. – [Електронний ресурс]: Режим доступу: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/europe/ssptw16europe.pdf>.
8. Vork A., Paulus A., Leppik C. Country report. Estonia (EE) 2011-2016. EUROMOD, November 2016. 63 p.