

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

УДК 351:340.6

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-3401.2023.1.15>

З. В. Гбур,

професор, доктор наук з державного управління,
професор кафедри управління охороною здоров'я та публічного адміністрування
Національного університету охорони здоров'я України імені П.Л. Шупика
ORCID ID: 0000-0003-4536-2438

ЗАРОДЖЕННЯ ІНСТИТУТУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ ДЕРЖАВАХ

У статті розглянуті особливості зародження інституту пенсійного забезпечення в Україні та європейських державах. Визначено, що система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів: солідарна система; накопичувальна система (повинна запрацювати з 2023 року); система недержавного пенсійного забезпечення. Виділено особливості пенсійного забезпечення в Україні. Виявлено, що опираючись на сучасні особливості інституту пенсійного забезпечення в Україні, існує нагальна необхідність реформувати пенсійну систему України відповідно до європейських стандартів та шукати кредитні можливості на основі результатів провідних країн світу у проведенні таких реформ. Проаналізовано досвід Німеччини щодо зародження пенсійного забезпечення та визначено, що сучасний стан функціонування інституту пенсійного забезпечення Німеччини працює за розрахунковою системою – пенсійні виплати виплачуються з внесків, які збираються з працюючих. Розкрито особливості пенсійної системи Великої Британії та визначено, що вона визначає три основні способи формування пенсії – це державна пенсія, трудові пенсії та персональні пенсії. Висвітлено особливості системи пенсійного забезпечення Італії та визначено, що зараз пенсійна система Італії перебуває в кризовому стані. Встановлено, що поточна французька пенсійна система є розрахунковою системою, яка, таким чином, передбачає, що річні пенсії фінансуються за рахунок внесків на соціальне страхування, сплачених працівниками, які працюють у тому самому році. Виділено особливості системи пенсійного забезпечення Польщі. З'ясовано, що запровадження загальнообов'язкової системи накопичувального пенсійного страхування з урахуванням такого досвіду та реформування української пенсійної системи сприятиме створенню цілісної багаторівневої системи пенсійного забезпечення.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, пенсія, реформа, досвід, трудова діяльність, населення.

Постановка проблеми. Пенсійна система кожної країни є системою соціального захисту громадян, що фінансується шляхом економічного примусу та добровільного впливу на громадян. Залежно від рівня розвитку ринкової економіки визначальну роль у пенсійному забезпеченні відіграють «солідарні» (обов'язковість сплати внесків) та добровільні пенсії.

Через низький рівень пенсій в країні, як правило, доводиться кардинально змінювати цю систему. Перешкоди в соціальній сфері постій-

но зростають, видатки державного бюджету збільшуються і тільки пенсійні виплати мінімальні. Пенсійне забезпечення в силу своїх соціально-економічних особливостей можна вважати одним із основних чинників національної безпеки кожної країни, зокрема і України. У кожній державі пенсійна система є особливою ланкою, яка безпосередньо впливає на захист працюючих громадян та осіб, які перебувають на їхньому утриманні, від втрати заробітку в разі втрати працездатності у зв'язку зі

старістю, інвалідністю або втратою засобів до існування. Однак, враховуючи реалії сьогодення, слід відзначити, що в Україні система пенсійного забезпечення потребує постійного вдосконалення та управління соціальними, економічними, фінансовими та регуляторними викликами, що, зі свого боку, вимагає вивчення особливостей зародження інституту пенсійного забезпечення для підвищення ефективності реалізації фундаментальної пенсійної реформи. Такі питання є особливо актуальні на тлі останніх подій, які відбуваються в Україні, і зумовлюють тематику цього дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Вивченням питань пенсійного забезпечення в Україні з позиції особливостей реформування займається небагато науковців.

Зокрема Сокурєнко О. наголошує, що найважливішою проблемою нинішньої пенсійної системи є соціальна проблема, а саме те, що нинішня допенсійна система є соціально несправедливою, особливо щодо найбідніших верств населення. Крім того, нинішня пенсійна система є економічно несправедливою та фінансово неспроможною, що, зі свого боку, відображає економічні проблеми, адже надто високі пенсійні внески створюють додаткове навантаження на економіку [1, с. 95].

Ніколіна І. розглядає державне управління системою пенсійного забезпечення в контексті сталого розвитку з позиції закордонного досвіду та зауважує, що вирішення проблем пенсійного забезпечення на індивідуальному рівні системи пенсійного забезпечення України, особливо недержавних пенсій, торкається всіх видів пенсійного страхування населення. На думку вченої, моделювання можливих шляхів удосконалення сучасної пенсійної системи України та впровадження найбільш оптимальної моделі має ґрунтуватися на врахуванні реальних соціально-економічних і політичних умов, підтримці з боку різних інститутів громадянського суспільства, груп населення та юридичних осіб, розробці цільових взаємопов'язаних антикорупційних програм в усіх сферах розвитку суспільства загалом [2, с. 210–211].

Дяконова І. та Пахненко О., аналізуючи сучасний стан пенсійної системи в європейських державах, виділяють такі основні аспекти, за якими можна визначити напрями розвитку та реформування пенсійної системи України, а саме: 1) у більшості європейських країн оптимальним способом нейтралізації впливу нега-

тивних чинників на фінансову стабільність пенсійних систем та достатність пенсійних виплат є підвищення пенсійного віку; 2) хоча структура недержавного пенсійного забезпечення суттєво відрізняється в деяких європейських країнах, недержавні пенсії складають найбільшу частку структури недержавного пенсійного забезпечення в більшості країн за типом фінансового посередника [3, с. 641–642].

Козак Т. стверджує, що інтеграція української пенсійної системи до європейської та світової пенсійних систем повинна бути спрямована на певні напрямки: адаптація структури до успішних пенсійних систем світу; інформаційно-технічна допомога; відповідність інвестиційної спрямованості страхового накопичувального фонду, для кожного з яких необхідно вжити ряд заходів [4, с. 120]. Дослідження вчених дають можливість зазначити, що питання зародження інституту пенсійного забезпечення достатньо не вивчені і потребують проведення додаткового дослідження.

Метою наукової статті є висвітлення особливостей зародження інституту пенсійного забезпечення в Україні та європейських державах.

Виклад основного матеріалу. У ході розкриття мети дослідження варто наголосити на тому, що Україна перейняла трирівневу пенсійну систему від європейських країн. Так, у 2003 році було прийнято Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 № 1057-IV [4], яким визначено запровадження трирівневої пенсійної системи в Україні, одна на практиці така пенсійна система досі не створена, що є значним тягарем Пенсійного фонду України, адже накладає на цей орган додаткове навантаження, оскільки пенсії виплачуються, а дефіцит бюджету зростає.

Окрім цього, в той же день Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV [6], відповідно до якого система пенсійного забезпечення складається з трьох рівнів: 1) солідарна система; 2) накопичувальна система (повинна запрацювати з 2023 року); 3) система недержавного пенсійного забезпечення. Більшість громадян України отримують пенсії за солідарною системою, оскільки накопичувальна система ще не повноцінно запрацювала.

Інститут пенсійного забезпечення визначає такі види пенсійних виплат за солідарною пенсійною системою: 1) пенсія за віком; 2) пенсія

по інвалідності (зокрема й каліцтва, не пов'язаного з роботою, чи інвалідності з дитинства); 3) пенсія у зв'язку з втратою годувальника.

Проте варто розрізняти пенсійні виплати та пенсійні системи. Адже пенсія може бути лише одна, якщо людина має право на пенсію на різних рівнях системи. З 2021 року пенсійний вік для жінок буде підвищено до 60 років, щоб вік і правила виходу на пенсію були однаковими для чоловіків і жінок. Водночас зрівняли страховий стаж у старості для чоловіків і жінок. Відповідно до законодавчих змін, з кожним роком поступово збільшуються правила нарахування страхового стажу за рік. Якщо у 2022 році мінімальний страховий стаж становив 29 років, то у 2028 році він збільшиться до 35 років. У призначенні такої пенсії може бути відмовлено лише за наявності трьох умов: відсутності необхідного стажу, недосягнення встановленого віку або непідтвердженої належності до пільгової категорії.

Що стосується пенсії по інвалідності, то люди, які повністю або частково втратили працездатність, можуть розраховувати на адекватну пенсію. Вона призначається незалежно від того, коли настала інвалідність (під час роботи, до прийняття на роботу чи після звільнення). Пенсія у зв'язку з втратою годувальника виплачуються непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, якщо на момент смерті годувальник мав страховий стаж, необхідний для отримання допомоги. Акцентуючи увагу на накопичувальній пенсійній системі, то цей механізм накопичення пенсій в Україні ще не запрацював, але очікується, що він запрацює з 2023 року. Накопичувальна пенсійна схема – це обов'язкові щомісячні внески (спочатку 2%, поступово збільшуючись до 7%) до окремих недержавних пенсійних фондів та/або накопичення із заробітної плати. Крім того, солідарна пенсійна система продовжить функціонувати паралельно з накопичувальною системою, яка буде обов'язковою для всіх працюючих громадян віком від 18 до 35 або 50 років (вік ще не визначено). Після обов'язкового періоду внески є абсолютно добровільними, і люди можуть продовжувати інвестувати в цю систему. Запровадження обов'язкового накопичувального рахунку необхідне для реформування пенсійної системи. Це пов'язано з тим, що через демографічні чинники менше людей (принаймні офіційно) працюють і сплачують соціальні внески, відповідно менше коштів надходить до державного бюджету.

Щодо недержавного пенсійного забезпечення, то додаткова недержавна пенсія може бути призначена додатково до будь-якої державної пенсії. Недержавна пенсійна система – це додаткове нарахування пенсії за рахунок добровільних внесків працівників і роботодавців. Хоча це головна відмінність від накопичувальної системи, недержавні пенсії також відрізняються можливими установами, що виплачують кошти. Інституціями недержавної пенсійної системи можуть бути:

- 1) Недержавний пенсійний фонд через укладення пенсійних контрактів;
- 2) страхові компанії через страхування довічної пенсії, ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;
- 3) банки через депозитні пенсійні рахунки для накопичення пенсій.

Потрібно відзначити, що Недержавний пенсійний фонд – це спеціалізована фінансова установа, яка виділяє кошти на додаткові недержавні пенсії та виплачує пенсійні виплати учасникам фонду [7].

На цьому тлі, опираючись на сучасні особливості інституту пенсійного забезпечення в Україні, існує нагальна необхідність реформувати пенсійну систему України відповідно до європейських стандартів та шукати кредитні можливості на основі результатів провідних країн світу у проведенні таких реформ. При цьому потрібно не копіювати зарубіжний досвід, а застосовувати окремі його аспекти та обов'язково враховуючи специфіку економіки країни, демографічну ситуацію в країні, а також менталітет і традиції країни. Тому, виходячи із такого завдання, важливо розкрити особливості зародження інституту пенсійного забезпечення у зарубіжних країнах, однак, тут потрібно орієнтуватися на досвіді провідних європейських країн.

Акцентуючи увагу на досвіді Німеччини, доцільно зауважити, що особливістю німецької пенсійної системи є обов'язкове пенсійне страхування. Сучасний стан функціонування інституту пенсійного забезпечення Німеччини працює за розрахунковою системою – пенсійні виплати виплачуються з внесків, які збираються з працюючих. Натомість платники внесків отримують право на пенсію за віком, яку потім можуть отримати, будучи пенсіонерами. У Німеччині така система пенсійного забезпечення є недосконалою, оскільки кількість пенсіонерів зростає, а кількість платників внесків зменшується, що особливо пов'язано із демо-

графічними змінами в країні. Також в Німеччині не існує законодавчого обов'язку для самозайнятих осіб мати пенсійне страхування. Державні службовці мають особливе становище і не зобов'язані сплачувати обов'язкові пенсійні внески, оскільки у старості вони отримують пенсію від держави. Вік виходу на пенсію в Німеччині зараз становить 67 років, а до 2012 року він становив 65 років. Також можливий достроковий вихід на пенсію у віці 63 років, але з відрахуванням 0,3 відсотка за кожен місяць недосягнення пенсійного віку. Пенсійно-застраховані особи, які більше не можуть працювати за станом здоров'я, як правило, мають право на пенсію за зниженою працездатністю. Окрім повної пенсії по інвалідності, можлива також пенсія по частковій інвалідності. Розмір цієї пенсії залежить від випадку до випадку, але загалом він не дуже високий. У разі втрати годувальника утриманці, який сплачував пенсійні внески, мають право отримувати цю пенсію. Право на участь мають неповнолітні повні або напівсироти, а також вдови та вдівці [8].

Підсумовуючи огляд особливостей зародження інституту пенсійного забезпечення в Німеччині доцільно відзначити, що сьогодні пенсійна система в цій державі покликана гарантувати, що люди продовжуватимуть мати дохід після закінчення трудового життя. Крім того, демографічні зміни створюють серйозні проблеми для пенсійної системи Німеччини, оскільки все менше і менше вкладників повинні фінансувати пенсії все більшої кількості пенсіонерів. Тим не менше пенсійна система.

Пенсійна система Великої Британії виокремлює три основні способи формування пенсії – це державна пенсія, трудові пенсії та персональні пенсії. Державна пенсія надається урядом, право на отримання якої залежить від внесків національного страхування та віку. Так, державна пенсія надається тоді, коли є досягнуто пенсійний вік. Сума державної пенсії залежить від внесків у Національне страхування. Трудові пенсії встановлюються роботодавцями та включають плани з визначеними виплатами та плани з визначеними внесками. У Великій Британії існує два основних типи трудових пенсій: 1) схеми з визначеною виплатою (також відомі як пенсії з останньої зарплати, вони гарантують певний дохід на пенсії на основі зарплати та років роботи у роботодавця); 2) схеми з визначеним внеском (у цих планах працююча особа і роботодавець роблять внески у пенсійні накопичен-

ня, а потім ця сума інвестується; розмір пенсії залежить від суми внесків та ефективності інвестицій). Персональні пенсії – це незалежно керовані приватні схеми, які включають пенсії зацікавлених осіб і особисті пенсії. Персональні пенсії у Великій Британії – це індивідуальні пенсійні схеми, як правило, плани з визначеними внесками, доступні будь-кому, включно з самозайнятими особами. Вони розроблені, щоб допомогти людям заощаджувати гроші на пенсію та пропонують гнучкість щодо внесків та варіантів інвестування. Зазвичай ними керують страхові компанії, банки чи інвестиційні компанії. Є можливість вибирати з різних варіантів інвестування [9].

В Італії існують різні типи пенсій залежно від особи, яка має до них доступ: 1) ті, хто припинив роботу через вік або сплату внесків (пенсії за віком або вислугу років); 2) ті, хто втратив працездатність через втрату працездатності (пенсії по інвалідності); 3) особи, що ніколи не були частиною робочої сили, а є членом сім'ї померлих осіб, які працювали (пенсії у зв'язку з втратою годувальника); 4) особи, які не мають жодного доходу та не можуть працювати (соціальні пенсії). Варто відзначити і те, що зараз пенсійна система Італії перебуває в кризовому стані з кількох причин. Серед основних: 1) ВВП Італії сповільнився, а державні фінанси недостатні для пенсійного забезпечення; 2) кількість працюючих дедалі більше скорочується порівняно з кількістю пенсіонерів; 3) очікувана тривалість життя була нижчою колись, ніж зараз, тому для виходу на пенсію було потрібно менше років внесків, а сьогодні є пенсіонери, які живуть на пенсії довше, ніж в роботі [10].

Поточна французька пенсійна система є розрахунковою системою, яка, таким чином, передбачає, що річні пенсії фінансуються за рахунок внесків на соціальне страхування, сплачених працівниками, які працюють у тому самому році. Розмір місячної пенсії залежить від різних чинників, у тому числі тривалості трудового стажу, що обчислюється щоквартально, віку початку кар'єри та розміру заробітної плати, який розраховується по-різному залежно від того, чи працював громадянин у державній чи приватній сфері. Чинна пенсійна система також передбачає необхідність 42-річного страхового стажу для отримання повної пенсії. Отже, нинішній середній пенсійний вік є вищим за встановлений законодавством і збігається з 62 роками та 4 місяцями. Планується законодавчо, що

з 2027 року для отримання повної пенсії необхідно мати 43 роки стажу. Однак, люди, які виходять на пенсію у 67 років, автоматично отримують повну пенсію (без знижки) навіть без стажу роботи 43 роки [11].

Що стосується пенсійної системи Польщі, то у листопаді 2016 року Сейм Польщі прийняв закон, згідно з яким з 1 жовтня 2017 року пенсійний вік знизився до 60 років для жінок і 65 років для чоловіків. Це було чи не найгірше рішення уряду, яке мало низку негативних соціально-економічних наслідків. Однак, були пропозиції збільшити пенсійний вік для жінок і зрівняти його для обох статей. Сучасна структура пенсійної системи в Польщі є результатом реформи 1999 року. Пенсійна реформа 1999 року була однією з чотирьох реформ, запроваджених на той час урядом. Однак до того, як реформа вступила в силу, у Польщі діяла розрахункова система з визначеною виплатою. Це означає, що на розмір пенсії за віком впливав заріток у вибрані роки (так звана база нарахування пенсії), а також стаж і базова сума. Базовою величиною найчастіше була середня заробітна плата в економіці за вирахуванням внесків на соціальне страхування за рік, що передувало розрахунку. Одна з двох частин пенсійної виплати, тобто соціальна частина пенсії становила 25 відсотків базової суми. До цього додалася друга частина пенсії, яку зазвичай називали стажувальною частиною, яка розраховувалась, виходячи з бази нарахування пенсії [12].

Таким чином, вивчення особливостей зародження інституту пенсійного забезпечення у проаналізованих європейських державах, засвідчує, що у більшості пенсійний вік однаковий. Що стосується віку виходу на пенсію, то для чоловіків є менші відмінності, а для жінок – значно більші. Однак, зараз у цих державах спостерігається тенденція до вирівнювання пенсійного віку чоловіків і жінок. Причиною цього є підвищення пенсійного віку для жінок та чоловіків. Беручи до уваги досвід європейських держав щодо зародження інституту пенсійного забезпечення, доцільно відзначити, запровадження загальнообов'язкової системи накопичувального пенсійного страхування з урахуванням такого досвіду та реформування української пенсійної системи сприятиме створенню цілісної багаторівневої системи пенсійного забезпечення. Нова пенсійна система, особливо накопичувальна частина, яка передбачена законодавством, але ще не запрацювала повноцінно, буде спрямо-

вана на сприяння економічній самостійності громадян та відповідальності за матеріальний добробут громадян після виходу на пенсію. Це має на меті змусити людей задуматися про те, що вони отримують після закінчення трудової діяльності, і привернути увагу роботодавців до контролю за належною сплатою страхових коштів до пенсійних фондів.

Висновки. Таким чином, результати проведеного дослідження дозволили відзначити, що є багато корисних підходів із європейського досвіду. Проте, без урахування специфічних соціально-економічних, політичних, психологічних та інших особливостей і умов кожної з держав, окремі моделі механічного запозичення та механізми соціального захисту населення та пенсійного забезпечення, не можуть дати позитивних результатів, якщо їх впровадити в українську систему пенсійного забезпечення. Це пояснюється тим, що державна політика має бути максимально збалансованою, щоб необдумані та поспішні рішення не призвели до розчарування населення пенсійною реформою. Усе це дає поштовх для подальших досліджень щодо пошуку оптимальних та ефективних рішень, які дозволять суттєво покращити соціальний захист громадян у нашій державі.

Список використаних джерел

1. Сокурєнко О. А. Деякі аспекти пенсійного забезпечення в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2021. № 54, том 1. С. 94–96.
2. Ніколіна І. Державне управління системою пенсійного забезпечення в контексті сталого розвитку: закордонний досвід. *Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України* : зб. наук. пр. IX Міжнар. наук.-практ. конф. 2021, м. Вінниця. С. 199–213.
3. Дяконова І. І., Пахненко О. М. Державне та недержавне пенсійне забезпечення в країнах ЄС: висновки для України. *Інфраструктура ринку*. 2019. Випуск 31. С. 637–643.
4. Козак Т. М. Напрями інтеграції системи пенсійного забезпечення України до європейської та світової пенсійної системи. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 4. С. 116–121.
5. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/sh#Text>
6. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/shText>

- | | |
|---|---|
| <p>7. Пенсійне забезпечення: які види пенсії можна оформити. URL: https://kosht.medensii-mozhna-oformyty/</p> <p>8. So funktioniert das Rentensystem in Deutschland. URL: https://www.americanexpress.hland-2478</p> <p>9. Plan your retirement income. URL: https://www.gov.uk/plan-retir-pensions</p> <p>10. Cos'è un sistema pensionistico e come funziona quello italiano? URL: https://www.geopop.it/cose-un-sistema-pensionistico-e-come-o-italiano/</p> | <p>11. Projet pour l'avenir du système de retraites : ce qu'il faut retenir. URL: https://www.gouvernement.fr/actualite/projet-pour-lavenir-du-e-quil-faut-retenir</p> <p>12. System emerytalny w Polsce wymaga naprawy [RAPORTOG]. URL: https://obserwatorgospodarczy.pl/2023/02/15/iny-w-awy-raport-og/</p> |
|---|---|

Gbur Z. V. The origin of the pension fund institute in Ukraine and European countries

The article deals with the peculiarities of the origin of the pension provision institution in Ukraine and European countries. It is determined that the pension system in Ukraine consists of three levels: a solidarity system; a funded system (to be launched in 2023); and a non-state pension system. The article highlights the peculiarities of pension provision in Ukraine. It is revealed that, based on the current features of the pension provision institution in Ukraine, there is an urgent need to reform the pension system of Ukraine in accordance with European standards and to seek credit opportunities based on the results of the leading countries of the world in carrying out such reforms. The author analyzes the experience of Germany in the development of pension provision and determines that the current state of functioning of the German pension institution operates on a pay-as-you-go basis – pension benefits are paid from contributions collected from employees. The peculiarities of the UK pension system are disclosed and it is determined that it determines three main ways of forming a pension: state pension, labor pension and personal pension. The peculiarities of the Italian pension system are highlighted and it is determined that the Italian pension system is currently in crisis. It is established that the current French pension system is a pay-as-you-go system, which, therefore, provides that annual pensions are financed by social security contributions paid by employees working in the same year. The peculiarities of the Polish pension system are highlighted. It is found that the introduction of a compulsory funded pension insurance system, taking into account this experience and reforming the Ukrainian pension system, will contribute to the creation of an integrated multi-level pension system.

Key words: *pension provision, pension, reform, experience, labor activity, population.*