

ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ

Кафедра публічного управління та адміністрування

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри публічного
управління та адміністрування

О.Н. Євтушенко

“ _____ ” _____ 2024 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття ступеня вищої освіти
магістр
на тему: **«ДОСВІД ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
В ЕКОНОМІЧНО РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ СВІТУ»**

Керівник: кандидат політичних наук, доцент

Громадська Наталя Анатоліївна

Рецензент: доктор політичних наук,

професор

Євтушенко Олександр Никифорович

Виконала: студент VI курсу групи 635мз

Якименко Наталя Миколаївна

Спеціальності: 281 Публічне управління та
адміністрування

ОПП: «Державна служба»

ЗМІСТ

ВСТУП	2
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	6
1.1.Понятійно-категорійний апарат пенсійного забезпечення	6
1.2.Типи пенсійних систем в світі	13
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЕКОНОМІЧНО РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ СВІТУ	24
2.1.Аналіз пенсійного забезпечення США	24
2.2. Аналіз пенсійного забезпечення країн Європи.....	32
2.3.Аналіз пенсійного забезпечення Японії.....	39
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЕКОНОМІЧНО РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ СВІТУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	45
3.1.Проблеми пенсійного забезпечення в економічно розвинених країнах світу	45
3.2.Шляхи вирішення проблем пенсійного забезпечення в економічно розвинених країнах світу.....	53
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	70

ВСТУП

Актуальність дослідження. За сучасних умов, у багатьох країнах світу, навіть найуспішніших, виникають проблеми із належним пенсійним забезпеченням. У одних країнах таке пенсійне забезпечення є несправедливе, занадто дороге обходиться як державі, так і населенню, у інших — розроблені такі механізми, запроваджені такі реформи, які сприяють подоланню проблем належного пенсійного забезпечення. Загалом, держави по-різному намагаються забезпечити гідну старість своєму населенню: одні справляються із завданням краще, інші — гірше. Безумовно на забезпечення пенсією у будь-якій країні впливає сукупність чинників: рівень економічного розвитку країни, стандарти заробітної плати, наявність та розвиненість фінансових інструментів для здійснення пенсійних накопичень, пенсійне законодавство

Стійке накопичення пенсійних прав та підвищення захисту доходів громадян є центральними проблемами будь-якої пенсійної системи. Державне пенсійне забезпечення у світовій практиці має основу, пов'язану з доходами. Принаймні у третині розвинених країн існує базове мінімальне пенсійне забезпечення, яке залежить від соціально-економічної політики та фінансового стану бюджетної системи.

Розвиток фінансових та інвестиційних моделей пенсійних систем з моменту створення першого прототипу в Німеччині було обумовлено змінами у гендерній та віковій структурі населення, глобалізацією та швидким розвитком технологій. Рецесія 2008 року та криза COVID-19 виявили вразливість світової фінансової системи та ризики для фінансової стабільності пенсійних систем.

Пенсійне фінансування погіршилося під час цих криз через втрату внесків на заробітну плату, які переважно покривалися державними бюджетами. Автоматичні механізми коригування пенсій мають вирішальне значення на вирішення проблеми старіння, що обумовлює актуальність обраної теми.

Фундаментальну теоретичну базу з питань пенсійного забезпечення в розвинених країнах склали: О.А. Сокурєнко, О. Рудик, С. С. Беспалова, Л.Р. Біла-Тіунова, Є. О. Кулікова та інші.

Емпіричну базу дослідження становлять статистичні й аналітичні матеріали управління пенсійним забезпеченням розвинених країн світу, що мають позитивний досвід.

Об'єктом дослідження є пенсійне забезпечення розвинених країн світу.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти формування пенсійного забезпечення в розвинених країнах світу.

Метою дослідження є аналіз досвіду пенсійного забезпечення в економічно розвинених країнах світу. Для досягнення мети дослідження вирішувались наступні **завдання**:

- розглянути понятійно-категорійний апарат пенсійного забезпечення;
- розглянути типи пенсійних систем в світі;
- провести аналіз пенсійного забезпечення США;
- провести аналіз пенсійного забезпечення країн Західної Європи;
- провести аналіз пенсійного забезпечення Японії;
- визначити проблеми пенсійного забезпечення в економічно розвинених країнах світу
- визначити шляхи вирішення проблем пенсійного забезпечення в економічно розвинених країнах світу.

Методи дослідження: Під час написання роботи використовувалася ціла низка загальнотеоретичних та спеціально-наукових методів, а саме: метод теоретичного аналізу спеціальної літератури, аналітичний метод, аналіз статистичних показників та даних, а також науковий метод. Основу дослідження склав системний підхід, що дозволив розкрити цілісність процесу формування пенсійної системи в єдину теоретичну картину. У процесі виконання роботи були використано загальнонаукові методи: аналіз та синтез, узагальнення. Крім того для дослідження передбачалося використання таких

наукових методів: історичного, логічного, факторного, кількісного та якісного аналізу, графічного та статистичного.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в теоретичному узагальненні проблем розвитку пенсійного забезпечення в розвинених країнах, визначення спільних та індивідуальних проблем для різних розвинених країн.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості практичного застосування запропонованих рекомендацій. Можливість впровадження накопичувальної системи, в основу якої покладено концентрацію фінансових ресурсів на особистих рахунках громадян, передбачає достатньо високі витрати на початку її функціонування, пов'язаних з переміщенням внесків із солідарної системи до другого рівня. Державі необхідно розглядати питання врегулювання процесу переходу до накопичувальної системи, приймаючи рішення про формування другого рівня пенсійного забезпечення, визначивши додаткові джерела фінансових ресурсів, які зможуть стати амортизуючим чинником.

Отримані положення та висновки, визначення ряду актуальних понять й практичні рекомендації можуть виявитися корисними для розробки заходів з удосконалення пенсійного забезпечення України. Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при підготовці курсів та спецкурсів з проблем пенсійного забезпечення тощо.

Структура дослідження.. Специфіка теми, сформульовані мета і завдання визначили послідовність викладення матеріалу і структуру роботи. Робота загальним обсягом 76 сторінок, складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Понятійно-категорійний апарат пенсійного забезпечення

Теоретико-методологічне обґрунтування пенсійної справи потребує великої систематизації термінологічного апарату, тому необхідно виділяти самостійні, хоч і органічно взаємопов'язані поняття, а саме: пенсія, як перетворена форма заробітної плати; пенсійне забезпечення, як найважливіший чинник соціальної захисту населення; пенсійна система, як вираження економічних відносин щодо формування необхідних матеріальних ресурсів та соціальних послуг для життєзабезпечення пенсіонерів [1].

У перекладі латинської «pensio» означає платіж, сплату. Пенсія – це певна частина доходу, яка у період трудової діяльності людини відраховується як страховий внесок до пенсійного фонду з метою капіталізації майбутньої виплати. Вона завжди має грошову форму. Виходячи з цього, джерелом пенсії є трудові доходи, в якості яких можна розглядати заробітну плату.

Сучасний світ та перехід до ринкової економіці зумовив появу можливостей турботи про своє майбутнє, «роботу на старість», можливість працювати і відкладати. Ідея розміщення певного відсотка від заробітної плати набула свого поширення вже давно, з'явилося безліч недержавних фондів, банківські рахунки, на яких під відсоток поміщали накопичення. Подібна практика існувала у багатьох країнах і була новим підходом до поліпшення життя всіх членів сім'ї, в тому числі тих, що втратили працездатність у зв'язку із старістю чи інвалідністю.

Основою такого підходу була домовленість між працівником та обраним накопичувальним пенсійним фондом, далі відкриття особистого накопичувального рахунку та надання роботодавцю номера цього рахунку для відрахувань до фонду частини заробітної плати у вигляді пенсійного внеску.

Представимо в табл.1.1 підходи до визначення дефініції «пенсія».

Таблиця 1.1

Підходи науковців до визначення дефініції «пенсія»

Автор	Визначення
І. С. Бондарчук [2]	«регулярні грошові виплати непрацездатним громадянам як матеріальна допомога у похилому віці, з інвалідності, за вислугу років, у разі втрати годувальника».
А.В. Скоробагатько [20]	«це щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі, яку отримує застрахована особа у випадку досягнення нею пенсій-ного віку або визнання її інвалідом, або у випадках втрати годувальника».
Д. В. Поліщук [14]	«це кошти, які щомісяця виплачуються певним особам».

Джерело: узагальнено автором

Отже, пенсія визначається як виплата, що виплачується лише після виходу отримувача на пенсію. Основна мета пенсій - економічна безпека в старості, що досягається за рахунок згладжування споживання, страхування, допомоги бідним та перерозподілу.

Термін «пенсійне забезпечення» є досить ємним і включає себе різні форми соціального захисту населення від соціальних ризиків, пов'язаних із настанням старості, інвалідністю, втратою годувальника. У широкому значенні «до нього включаються не тільки обов'язкові та додаткові пенсійні програми, а й інші системи, що дозволяють підтримувати певний рівень та стандарти життя у пенсійному віці (наприклад, системи охорони здоров'я, соціального обслуговування тощо)» [3].

Вузьке трактування терміну передбачає, що з пенсійного забезпечення виключається пенсійне страхування [7]. Проте ситуація ускладнюється тим, що самі зазначені поняття чітко не визначені, а межі між ними рухливі. Досить часто порушується питання про паралельне та рівнозначне існування процесів, позначених зазначеними термінами, залежно від методів фінансування та формування грошових фондів. При фінансуванні у вигляді прямих асигнувань з бюджету використовують термін «пенсійне забезпечення», а застосуванні страхових методів для формування спеціальних фондів – термін «пенсійне страхування» [10].

Як пише Д.М. Поліщук «пенсійне забезпечення» - це поняття, що охоплює призначення та виплату всіх існуючих видів пенсій, а поняття

«пенсійне страхування» є формою пенсійного забезпечення громадян, і ці поняття співвідносяться як спільне до приватного» [14]. На наш погляд, цей підхід дозволяє розглянути всі види пенсій у рамках пенсійної системи, поєднавши ті, які формуються та виплачуються державою; роботодавцями через обов'язкове та добровільне пенсійне страхування; самими громадянами (добровільне пенсійне страхування).

Представимо в табл.1.2 підходи до визначення дефініції «пенсійне забезпечення».

Таблиця 1.2

Підходи науковців до визначення дефініції «пенсійне забезпечення»

Автор	Визначення
К.І. Демченко	«Пенсійне забезпечення – це різновид соціального страхування, яке може складатися: з обов'язкового соціального забезпечення, що базується на фінансуванні матеріального забезпечення громадянам, які досягли певного пенсійного віку, встановленого згідно із законодавством держави, або за інвалідністю, або втратою годувальника за рахунок коштів бюджету ПФ, в який надходять внески із заробітних плат працюючого населення; з коштів роботодавців та з недержавного (приватні збереження людей у недержавних пенсійних фондах) або додаткового пенсійного забезпечення, що включає в себе пенсійні виплати, які фінансуються за рахунок внесків роботодавця та робітника (корпоративних пенсійних планів) і які обумовлюються варіативністю реакцій до середовища, що швидко змінюється» [4].
В. В. Карцева	«вид соціального забезпечення населення, який пов'язаний із виплатою щомісячних і, зазвичай, довічних грошових виплат – пенсій непрацездатним громадянам у зв'язку з настанням певних найбільш несприятливих соціальних обставин – старості, інвалідності, втрати годувальника та інших, передбачених чинним законодавством» [6].
Ю. І. Соколова	«Форма матеріального забезпечення фізичних осіб-суб'єктів як загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, так і недержавного пенсійного забезпечення у вигляді пенсій та соціальних послуг, які формуються за рахунок страхових внесків, що сплачуються за кошт юридичних та/або фізичних осіб, державного й місцевого бюджетів, цільових фондів, та акумулюються на банківських рахунках Пенсійного і Накопичувального фондів, недержавних пенсійних фондів, банківських установ» [24].

Джерело: узагальнено автором

Таким чином, термін «пенсійне забезпечення» розглядається у широкому трактуванні, що включає всі види пенсій, що формуються і виплачуються в рамках пенсійної системи, серед його форм – державне пенсійне забезпечення (вузьке трактування даного терміну) і пенсійне

страхування (обов'язкове і добровільне). Саме в такому аспекті даний термін і буде використовуватися в дослідженні.

Пенсійне забезпечення - базова та одна з найважливіших соціальних гарантій стабільного розвитку суспільства, оскільки вона безпосередньо зачіпає інтереси непрацездатного населення будь-якої країни, а побічно-практично все працездатне населення. Особливо важливого значення воно набуває в період економічних реформ, структурних змін та криз. Гарантія прав окремих категорій громадян на пенсійне забезпечення після досягнення відповідного пенсійного віку забезпечується їхніми конституційними правами. Кожному гарантується соціальне забезпечення за віком, у разі хвороби, інвалідності, втрати годувальника, на виховання дітей та в інших випадках, встановлених законом державні пенсії та соціальна допомога встановлюються законом [6].

В умовах ринкових відносин все частіше заохочуються добровільне соціальне страхування, створення додаткових форм соціального забезпечення та благодійність.

З огляду на масштабність державної програми пенсійного забезпечення в сучасних умовах, а також її складності, обумовлену особливостями накопичених пенсійних зобов'язань, сучасна пенсійна система держави відіграє величезну роль не тільки у соціальному та суспільно-політичному житті держави, а й у фінансово-бюджетній системі країни, надаючи саме серйозний вплив на формування та перерозподіл грошових ресурсів у регіональному та галузевому аспектах.

Не менш серйозний вплив сучасна пенсійна система здійснює на стабільність всієї фінансової системи держави, а також на збалансованість державного бюджету; на бюджети місцевих органів управління та ін [4].

Пенсійні системи відносяться до більш широкої категорії, яка називається соціальним забезпеченням. Соціальне забезпечення – це комплексна програма соціального забезпечення, що надає працівникам та їх утриманцям пенсійний дохід, дохід по інвалідності та інші виплати за рахунок

використання податку на соціальне забезпечення. Це визначено у законодавстві конкретної держави, за нормами та правилами якої відбувається страхування фізичних осіб від переривання чи втрати можливості заробляти.

У західних суспільствах державні пенсійні системи були введені в період між кінцем XIX століття та серединою XX століття. У багатьох країнах первісна пенсійна система охоплювала лише певні категорії працівників, в основному державних службовців та армію. Розширення охоплення за рахунок включення всіх державних та приватних працівників сталося разом із економічним розвитком країн.

Представимо в табл.1.3 підходи до визначення дефініції «пенсійна система».

Таблиця 1.3

Підходи науковців до визначення дефініції «пенсійна система»

Автор	Визначення
І.С. Бондарчук	«сукупність правових, економічних, соціальних інститутів та механізмів, за допомогою яких здійснюється формування та використання коштів пенсійних фондів та створюються відповідні умови для пенсійного забезпечення непрацездатного населення на підставах, визначених законодавством» [2].
К.І. Демченко	«це багатоелементна система, яка складається з базової складової, що надає гарантію на отримання базового рівня доходів, незважаючи на рівень доходу або стаж роботи: з організацій державного та недержавного типів для накопичення фінансових ресурсів для зменшення навантаження на державний бюджет; з добровільних різних інвестиційних схем (індивідуальні внески працівника та роботодавця з встановленим розміром виплат або внесків), які характеризуються великим ступенем гнучкості і здійснюються дискреційно; з неформально-сімейного («між поколіннями») джерела фінансової та нефінансової допомоги людям похилого віку, включаючи забезпечення житлом і доступ до послуг охорони здоров'я» [4].

Джерело: узагальнено автором

Пенсійні системи є формою вимушених заощаджень для отримання пенсійних виплат за старістю. Фізичні особи змушені переводити ресурси зі своїх трудових років у старість, оскільки пенсійні внески виплачуються із трудового доходу, а пенсійні виплати здійснюються при виході на пенсію. Також пенсійні системи забезпечують страхування від ризику смертності.

Пенсіонери могли б використовувати свої приватні заощадження для фінансування свого споживання у старості.

Тим не менш, оскільки дата смерті невідома, люди зіткнуться з двома можливими ризиками, пережити свої заощадження, тим самим зрештою споживаючи менше, чим могли б мати та внаслідок чого останні роки свого життя прожили б у бідності. Здійснюючи реальні виплати через рівні проміжки часу, пенсійні системи гарантують грошовий переказ пенсіонерам до того часу, доки вони живі [5].

Економічна теорія висунула кілька причин для державного втручання в економіку, більш конкретно, у забезпечення гарантій щодо старості. Основна ідея полягає в тому, що в деяких випадках ринки працюють неефективно, і втручання уряду може підвищити добробут громадян. Крім того, втручання уряду може бути виправдано міркуваннями справедливості – зменшити нерівність доходів у суспільстві чи скоротити частку населення за межею бідності [7].

Ці аргументи традиційно застосовуються на підтримку державного забезпечення за старістю. Згідно з патерналістською точкою зору, люди недостатньо завбачливі, щоб відкладати гроші на старість. Отже, уряд змушує їх заощаджувати за допомогою обов'язкових пенсійних схем, які вимагають сплати внесків протягом трудового життя окремих осіб. Втручання уряду через пенсійні схеми також можуть бути виправдані через збої на ринку. Навіть якщо б люди були досить далекоглядні, щоб відкладати на споживання старості, після виходу на пенсію їм все одно довелося б конвертувати свої заощадження в щомісячні виплати (ануїтет), щоб уникнути втрати своїх активів чи пережити їх самих.

Найбільш поширені у зарубіжних країнах такі види пенсійного забезпечення:

– система соціального страхування (Social insurance system) – виплата пенсій та інших допомоги здійснюється на основі сплачених внесків за весь період трудової діяльності;

– система соціальної допомоги (Social assistance system) – передбачаються соціальні виплати для певних категорій громадян, які не мають достатніх матеріальних засобів;

– система універсальної допомоги (Universal system) – передбачає виплати, вироблені з податкових надходжень у однаковому розмірі всім;

– система обов'язкового індивідуального рахунку (Mandatory individual account system) – передбачає регулярні виплати, що залежать від накопиченого капіталу на індивідуальному рахунку;

– система накопичувального (провидентного) фонду (Provident fund system) – є керованою державою ошадну схему, за якою працівник та роботодавець регулярно роблять внески з метою виплати працівнику накопичених коштів після виходу на пенсію;

– система обов'язкової професійної пенсії (Mandatory occupational pension) system) – передбачає виплату пенсії роботодавцем у розмірі не менше ніж 2% від заробітної плати працівника [55].

Спорідненими «пенсійному забезпеченню» термінами є пенсійні плани (пенсійні схеми) та накопичувальні пенсійні плани. Насправді, щойно з'являється соціальна (і політична) готовність запровадити пенсійну систему, головним завданням є розробка її схеми. Технічно, це питання відноситься до фінансування пенсійної системи.

Пенсійний план (схема) – це план відкладання грошей, які будуть витрачено після виходу на пенсію. Це довгостроковий фінансовий контракт або обіцянка забезпечити працівникам дохід у старості. Пенсійні плани зазвичай відомі як пенсійні схеми. Пенсійні плани можуть бути створені роботодавцями, страховими компаніями, урядами чи іншими установами, такими як асоціації роботодавців чи профспілки.

У світовій практиці виділяють два типи пенсійних планів.

1) План із встановленими виплатами (Defined Benefit, DB) – це план, в якому ставка внесків фіксована, але пенсійна допомога є змінною. Ставки внесків зазвичай є заздалегідь визначеною часткою заробітної плати

працівника. Роботодавці та наймані працівники періодично вносять внески на індивідуальні рахунки працівників. У формулі вказується сума грошей, яку необхідно внести до плану, але не вказуються виплати допомоги. Хоча ставка внеску відома, розмір пенсійної допомоги варіюватиметься в залежності від віку працівника, заробітку, ставки внеску, прибутковості інвестицій та пенсійного віку [36]. Для DB плану підлягає розкриттю сума зобов'язань за планом.

2) План із встановленими внесками (Defined Contribution, DC) розкриває лише суму сплачених внесків, але не зобов'язань. Компанія (або сам працівник) у рамках DC-плану сплачує внески у вигляді фіксованого відсотка від заробітної плати працівників [49].

Величина пенсійних виплат у такому плані визначається накопиченнями на пенсійному рахунку на момент виходу на пенсію (тобто виключно внесками та інвестиційним доходом на них).

1.2. Типи пенсійних систем в світі

Пенсійна система кожної окремої держави має свої індивідуальні особливості, які залежать від великої кількості факторів: соціальних, історичних, демографічних, економічних, політичних та ін. Водночас існують наукові класифікації (типологізації) пенсійних систем світу за окремими критеріями, що дозволяють об'єднати їх у подібні групи. Чинники, що визначають особливості пенсійних систем конкретних держав, можна поділити на три основні групи: соціальні, економічні та демографічні.

До соціальних чинників можна віднести культурні, етнічні та історичні особливості тієї чи іншої держави; ставлення до релігії, національний менталітет, загальні напрями внутрішньої та зовнішньої політики країни, рівень заробітних плат, становище на ринку праці та ін. Від соціальних факторів залежить ступінь розвитку пенсійної системи та її можливості у плані забезпечення гідного рівня життя пенсіонерів [2].

До економічних факторів відносять можливості державного бюджету, добробут суспільства в цілому, роль держави в економіці, рівень розвитку та ін. Серед демографічних факторів слід назвати вікову характеристику населення, співвідношення населення працездатного та пенсійного віку, рівень народжуваності і смертності та інші [6].

В даний час у науковій літературі існує безліч різних критеріїв для систематизації та подальшої класифікації національних пенсійних систем. До них відносяться: роль держави у формуванні та функціонуванні пенсійної системи, принципи фінансування, класифікація соціально-спрямованих держав та ін. Розберемо докладніше класифікації за кожним із цих критеріїв.

Залежно від частки участі держави у пенсійному забезпеченні громадян виділяють «переважно державні системи (переважання державного пенсійного забезпечення), змішані системи (комбінація державного та приватного пенсійного забезпечення) та переважно приватні системи (переважання приватного пенсійного забезпечення)».

В даний час у науковій літературі існує безліч різних критеріїв для систематизації та подальшої класифікації національних пенсійних систем. До них відносяться: роль держави у формуванні та функціонуванні пенсійної системи, принципи фінансування, класифікація соціально-спрямованих держав та ін. Розберемо докладніше класифікації за кожним із цих критеріїв.

Залежно від частки участі держави у пенсійному забезпеченні громадян виділяють «переважно державні системи (переважання державного пенсійного забезпечення), змішані системи (комбінація державного та приватного пенсійного забезпечення) та переважно приватні системи (переважання приватного пенсійного забезпечення)» [19].

У практиці, що склалася у світі, можна виділити три основні принципи організації фінансування пенсійного забезпечення [29]:

- Перший з них - соціальна допомога, що був основним і єдиним в період радянського союзу. Фінансування пенсій за такої системи провадиться централізовано з державного бюджету, в якому за рахунок відсоткових

відрахувань від заробітної плати працюючих громадян формується спеціальний фонд. Розмір пенсії, відповідно, також встановлюється централізовано.

– Другий принцип – принцип солідарності, що має назву «pay-as-you-go» або «фінансування на ходу». Держава збирає до пенсійних фондів грошові відрахування з працюючих нині громадян, водночас кошти із зазначених фондів витрачаються на виплату пенсій нинішніх пенсіонерів. У цьому полягає реалізація міжпокоління соціального договору. Проте даний принцип має суттєві недоліки: перекіс співвідношення внесків та виплат; відсутність мотивації для заощаджень та інвестування в майбутнє; утриманство; залежність розміру пенсії від рішення уряду, особливо в кризових економічних ситуаціях; вплив з боку різних політичних сил, які завдають шкоди пенсійній системі [6].

- Третій - це інститут пенсійного страхування вважається самою перспективною на сьогоднішній день системою, яка полягає в наступному: весь період своєї трудової діяльності громадяни країни провадять відрахування страхових внесків, які накопичуються на їх індивідуальних пенсійних рахунках та при досягненні нею пенсійного віку застрахована особа отримує пенсію безпосередньо із створених ним особистих пенсійних накопичень.

При цьому розмір пенсії залежить від кількості пенсійних відрахувань, пенсія тим більше – що більше сума коштів на особовому рахунку. На рис.1.1 представимо види пенсійних систем.

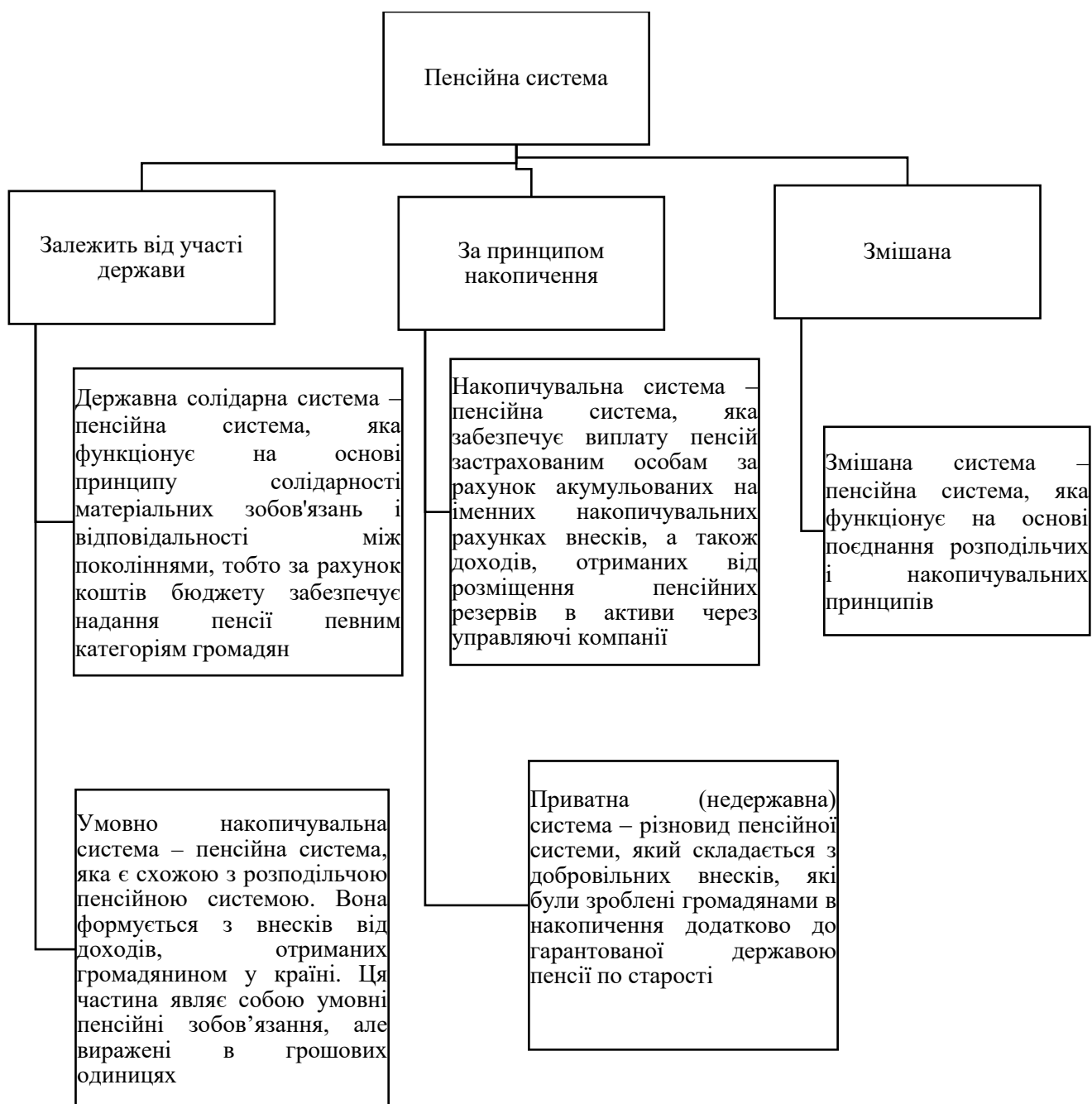


Рис.1.1. Види пенсійних систем

Джерело: складено автором на основі [46]

Залежно від того, який принцип фінансування є основним, розрізняють розподільні, накопичувальні та комбіновані типи пенсійних систем. Якщо у державі діє розподільчий тип пенсійної системи, то виплати пенсій здійснюються як із позабюджетних фондів, так і та з державного бюджету, таким чином фінансування видатків на пенсійне забезпечення здійснюється за

рахунок щорічної доходної частини бюджетів, переважно за рахунок податкових та інших надходжень.

Накопичуваними називаються пенсійні системи, за яких: за рахунок відрахувань від заробітної плати на індивідуальному рахунку громадянина-учасника страхування у спеціальному фонді накопичується капітал, що вкладається страхувальником до різних інвестиційних проектів, як результат у вигляді пенсії виплачується сума, що накопичилася, та інвестиційний дохід. Накопичувальна модель (funded system) заснована на страховому принципі фінансування [27].

Різні варіанти поєднання елементів розподільної та накопичувальної систем визначає пенсійну систему як комбіновану. Можна зробити висновок, що обом системам притаманні свої плюси та мінуси. Можна припустити, що саме тому у світовій практиці сьогодні, майже зустрічаються суворо накопичувальні чи суворо розподільні системи пенсійного забезпечення.

Г. Еспінг-Андерсону належить ще одна типологізація пенсійних систем, яка ґрунтується на класифікації соціально-спрямованих держав. У роботі «Три світи капіталізму загального добробуту» Г. Еспінг-Андерсон виділяє три групи країн: ліберальні, «корпоратистські» та соціально-демократичні. Ґрунтуючись на цій класифікації держави А. Седе та К. Фроман розробили типологізацію пенсійних систем, розподіливши їх залежно від співвідношення державної та приватної компонент у структурі пенсійної системи та рівня пенсій [31].

За цією класифікацією розмежовують чотири види пенсійних систем: «корпоратистський», ліберальний, пенсійні системи «помірних пенсій» та пенсійні системи «обов'язкових приватних пенсій».

У пенсійній системі країн «корпоратистського» типу, прикладами якої можуть бути системи Австрії, Німеччини, Люксембургу та Франції, недержавне пенсійне забезпечення практично відсутнє, переважаючою є державна розподільча підсистема, причому за рахунок високого рівня розвитку економіки забезпечується високе співвідношення пенсій та зарплат.

Для ліберального виду пенсійних систем (Великобританія, Ірландія, Канада, США) характерно: забезпечується за рахунок державної розподільчої підсистеми невисокий рівень державних пенсій; добре розвинене недержавне пенсійне забезпечення; у порівнянні з країнами «корпоратистського» типу вищий пенсійний вік.

Пенсійні системи «обов'язкових приватних пенсій» (Австралія, Данія, Нідерланди, Швеція) встановлюють обов'язкову приватну накопичувальну підсистему, роль недержавного пенсійного забезпечення зберігається.

Підсумовуючи, слід сказати, що більшість існуючих у світі пенсійних систем є комбінованими і включають три елементи: державне пенсійне забезпечення, державне пенсійне страхування та добровільне пенсійне страхування [27].

Базовим елементом сучасної пенсійної системи переважної більшості країн світу є державне пенсійне забезпечення. Воно об'єктивно необхідне для забезпечення прожиткового мінімуму громадянам у разі втрати здібності до праці.

Другим елементом, що гарантує гідний рівень життя при виході на пенсію, пропорційний до заробітку в період активної трудової діяльності, є державне пенсійне страхування, із принципу соціальної справедливості розмір пенсії має ставитися у залежність від величини страхових внесків, відрахованих за період роботи чи служби.

Третім елементом, покликаним забезпечувати додатковий рівень доходу пенсіонерів, є добровільне пенсійне страхування, що ґрунтується на особистій ініціативі громадян та реалізується шляхом індивідуального накопичення коштів з використанням діяльності банків, страхових та інвестиційних компаній, недержавних пенсійних фондів.

Становлення і розвиток пенсійних систем світу відбувалося на протязі багатьох етапів розвитку суспільства (рис. 1.2.).

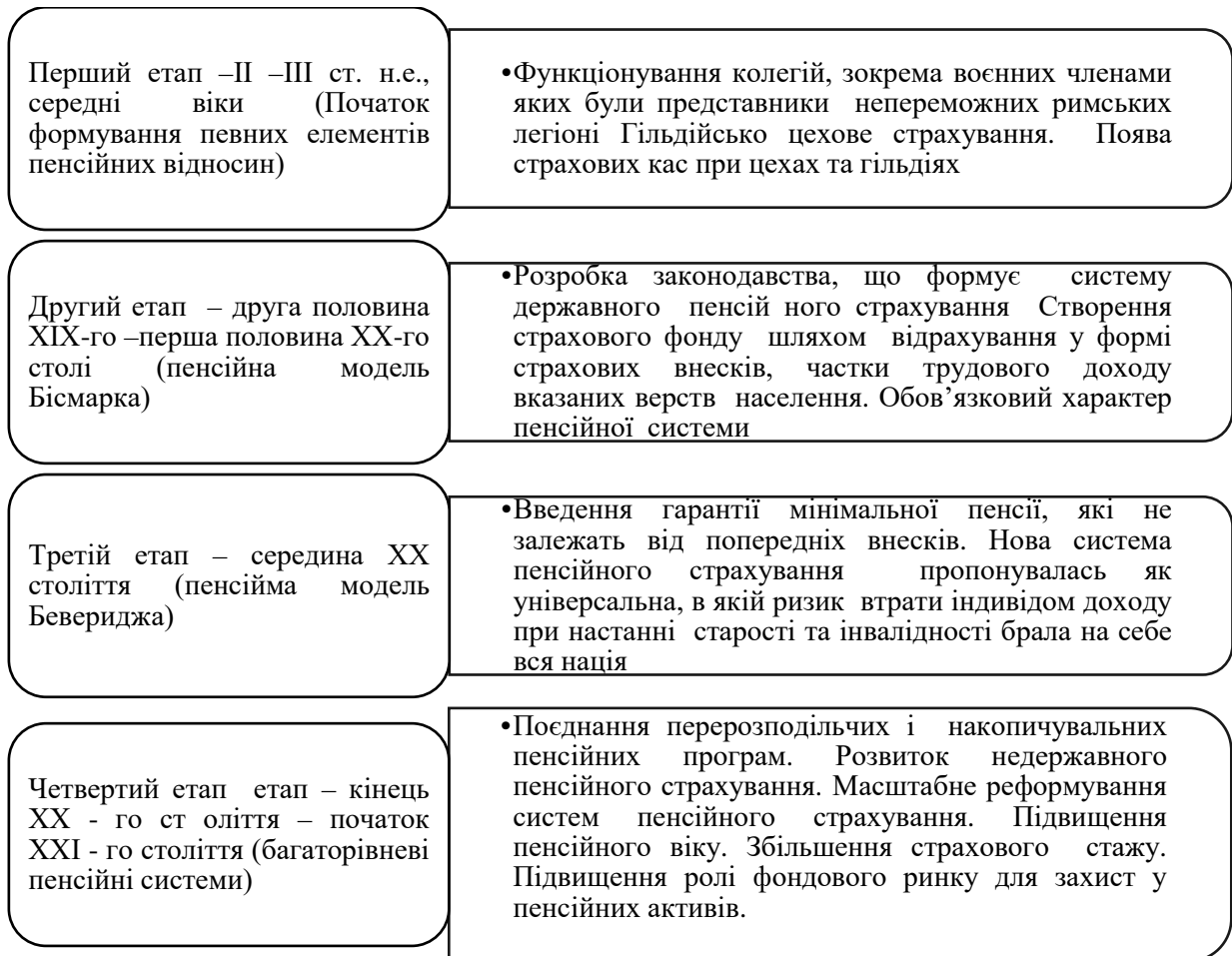


Рис.1.2. Еволюція пенсійних систем світу

Джерело: складено автором на основі [20]

В даний час можна сказати про існування досить різноманітних моделей пенсійного забезпечення, які відповідають рівню та стійкості економічного розвитку країни, її масштабів, традицій, накопиченого досвіду соціального та пенсійного забезпечення. Але базовими, у тому числі, з яких складаються всі пенсійні системи, є дві моделі – це модель Бісмарка та модель Беверіджа.

Модель Бісмарка – це пенсійна система, що базується на страхових принципах. Один із базових принципів моделі – професійна солідарність, яка передбачає існування страхових фондів, керованих на паритетних засадах найманими працівниками та підприємцями [20]. Фонди акумулюють соціальні відрахування із заробітної плати, з яких і здійснюються страхові виплати.

Модель Беверіджа поєднує у собі заходи держави, які забезпечують гарантований мінімальний рівень соціального захисту та переваги соціального

страхування. Найважливіші рисою моделі Беверіджа є трирівневий тип соціального захисту, в якому розподілено відповідальність основних суб'єктів правовідносин за схемою: держава – надання базових гарантій соціального захисту всього населення; роботодавець - соціальне (професійне)страхування найманих працівників (у якому часткову участь бере працівник); працівник – додаткове особисте страхування [32].

На рис. 1.3 наведено структуру недержавної пенсійної системи.

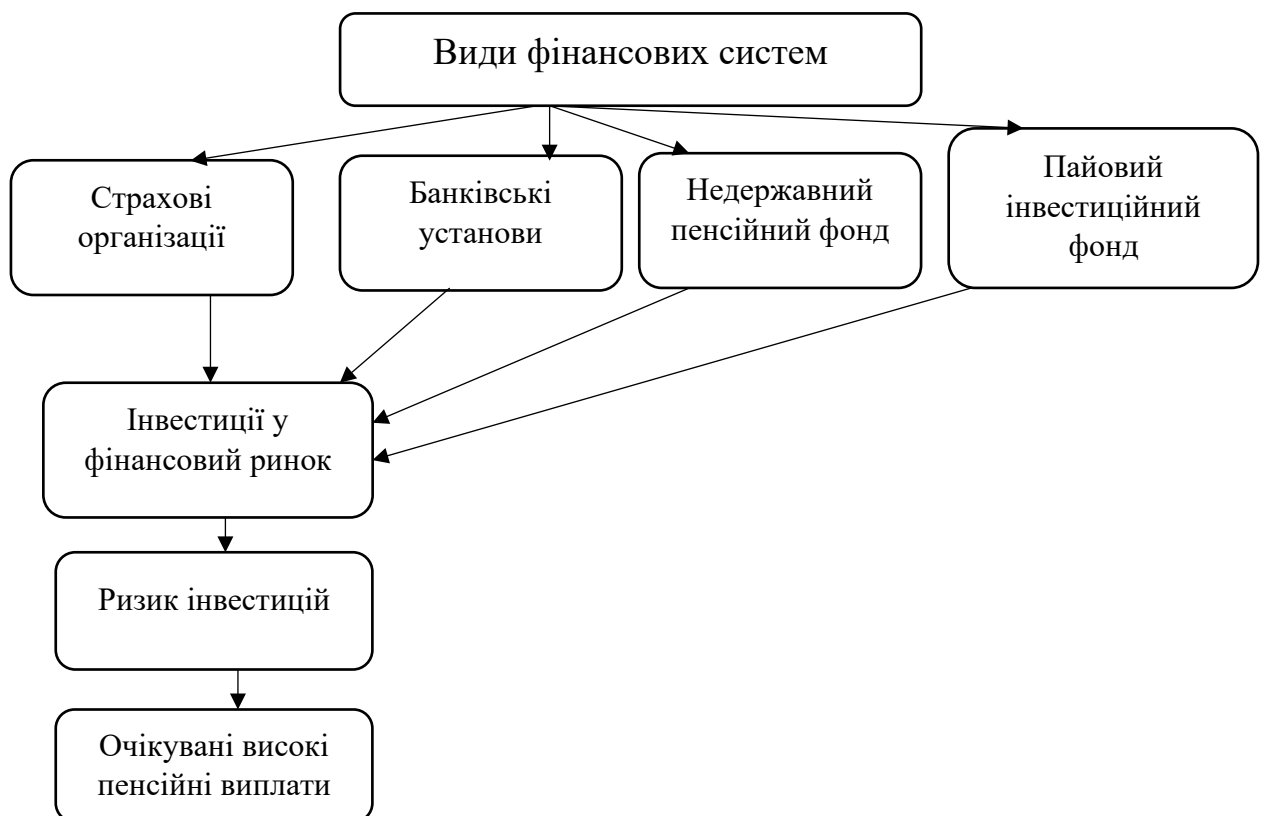


Рис.1.3. Недержавна пенсійна система

Джерело: складено автором на основі [19]

З рис. 1.3 можна побачити, що люди мають можливість вкласти свої гроші у різні страхові організації або банківські установи, або недержавні пенсійні, або пайові фонди.

Ряд організацій, включаючи Світовий банк, Міжнародну організацію праці (МОП) та Міжнародний валютний фонд (МВФ) виступають за багатокomпонентний підхід до пенсійного забезпечення. У 2022 році виповнилося 35 років програмі Женевської асоціації (Міжнародної асоціації з

вивчення економіки страхування) «Чотири стовпи» («Життя та пенсії»). Женевська асоціація запустила дослідницьку програму «Чотири стовпи» з метою визначення можливих розв'язань проблеми майбутнього фінансування пенсій на основі вивчення в економіці послуг соціального забезпечення, страхування, заощаджень та зайнятості [31]. Ще у 1994 році Світовий банк запропонував трикомпонентну пенсійну систему у звіті «Запобігання кризі старості». Початкова концепція трикомпонентної структури була розширена в 2005 році до п'ятикомпонентної у звіті «Підтримка доходів за старістю в 21 столітті: міжнародний погляд на пенсійні системи та реформи» [30]. Пропонована багаторівнева пенсійна система складається з п'яти елементів:

а) який не передбачає внесків або «нульовий компонент», який забезпечує мінімальний рівень захисту;

б) система внесків «першого компонента», яка тією чи іншою мірою пов'язана із заробітком та прагне замінити деяку частину доходу;

в) обов'язковий «другий компонент», який, по суті, є індивідуальним ощадним рахунком, але може бути створений різними способами;

г) добровільні механізми «третього компонента», які можуть приймати різні форми, але по суті є гнучкими та дискреційними за своїм характером;

д) неформальні внутрішньосімейні чи міжпоколінські джерела («четвертий компонент») як фінансової, так і нефінансової підтримки людей похилого віку, включаючи доступ до медичного обслуговування та житла. Багатокомпонентний підхід Світового банку наголошує на диверсифікацію. Він пропагує свого роду підхід до інвестиційного портфелю: оптимізацію очікуваної прибутковості щодо ризиків за рахунок елементів пенсійної системи Світового банку за рахунок п'яти елементів, кожен з яких одночасно враховує та характеризується своїм особливим типом ризиків диверсифікації.

МОП також виділяє багаторівневу модель пенсійної системи. Моделі МОП докладно описані у книзі С. Гілліона «Пенсії із соціального забезпечення - розвиток та реформа» [30]. З. Гілліон виділяє чотирирівневий дизайн пенсійної моделі [30]:

1) нижній рівень боротьби з бідністю, що фінансується із загальних доходів, задля забезпечення доходів тим, хто не має інших коштів;

2) другий рівень виплат з фіксованими платежами, обов'язковий та керований державою, який забезпечував би помірний коефіцієнт заміщення (скажімо, 40-50% від середнього заробітку за все життя) для всіх тих, хто зробив свій внесок, і який був би повністю проіндексований;

3) третій рівень, який був би заснований на фіксованих внесках, обов'язковий до певної межі, можливо, керований приватними пенсійними фондами, і який забезпечував би пенсію у вигляді ануїтетів;

4) четвертий рівень, який був би заснований на встановлених внесках, добровільним, без верхньої межі і також керувався б приватними пенсійними фондами[30].

Програма «Чотири стовпи», перейменована нині на програму «Життя та пенсії», також виступає за консолідацію джерел фінансування пенсій, заохочуючи взаємодоповнення другого та третього компонентів і, у більш загальному плані, модернізацію системи соціального забезпечення за рахунок більшої інтеграції приватного страхування [31].

Зокрема, програма спрямована на просування ідеї «четвертого стовпа» – зайнятості пенсіонерів, переважно неповний робочий день, крім ресурсів з перших трьох стовпів пенсійного фінансування, тобто дохід від роботи неповний робочий день після виходу пенсію. Женевська асоціація пояснює концепцію чотирьох стовпів тим, що в більшості країн у майбутньому з'явиться неминуча потреба у гнучкому продовженні трудового життя, головним чином на основі неповного робочого дня, щоб доповнити доходи від трьох існуючих основних напрямів. Трьома основними напрямками є [30]:

1) перша складова – обов'язкова державна пенсія з виплатою у міру виходу на пенсію;

2) друга складова – додаткова професійна пенсія, яка часто є накопичувальною;

3) третій компонент – індивідуальні заощадження, включаючи особисту пенсію та страхування активів та життя.

Женевська асоціація вважає, що мислення, що лежить в основі концепції четвертого стовпа тепер має бути поширене на зайнятість загалом, оскільки неповному робочому дню судилося стати ключем до реконструкції суспільства загального добробуту у новому тисячолітті. Асоціація також виступає за адаптацію першого компонента, зміцнення другого компонента та подальший розвиток третього компонента [30].

Пенсійна система забезпечує гарантії громадянам у частині економічного забезпечення по старості у разі виникнення ризиків зі сторони ринків, з міркувань справедливості (зменшення нерівності доходів) та виходячи з попередження нераціональної економічної поведінки, коли пенсіонер переживає свої заощадження. Ці аргументи традиційно застосовуються на підтримку державного забезпечення по старості.

Відмінність пенсійної моделі МОП полягає у тому, що вона виступає за вжиття заходів щодо боротьби з бідністю, тому її перший рівень у пенсійній системі – це нижній рівень боротьби з бідністю. МОП так і не розширила пенсійні рівні у бік збільшення – зупинилася на добровільному рівні – еквівалент третього компонента моделей Всесвітнього банку та Женевської асоціації. Хоча і Світовий банк, і Женевська асоціація розширили свої моделі у бік збільшення, їх четверті компоненти різні. Відмінною рисою моделі пенсійної системи Женевської асоціації є відсутність положення про боротьбу з бідністю. Женевська асоціація пишається просуванням четвертого компонента - продовжується зайнятості пенсіонерів, переважно неповний робочий день, на додаток до ресурсів із перших трьох компонентів пенсійного фінансування. Женевська асоціація розглядає продовження працевлаштування пенсіонерів як найбільш підходящий засіб усунення недоліків традиційної трикомпонентної пенсійної системи. Відмінною рисою моделі пенсійної системи Всесвітнього банку є «нульовий компонент» боротьби з бідністю, а також розширення пенсійної моделі як знизу вгору, так і зверху вниз.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЕКОНОМІЧНО РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ СВІТУ

2.1. Аналіз пенсійного забезпечення США

Пенсійна система США, на перший погляд, виглядає цілком благополучною: вона забезпечує коефіцієнт заміщення (співвідношення пенсії до зарплати) на рівні 67,8% при середньому для країн ОЕСР рівні 57,6%, який також розподілений у рівній пропорції між розподільчою та накопичувальною системами. Державні витрати на виплати пенсій становлять 6,7% за середнього для країн ОЕСР рівня 9% [44]. При цьому американська пенсійна система займає лише 10-е місце в рейтингу найбільш фінансово стійких пенсійних систем світу Allianz Pension Sustainability Index. Методологія цього індексу полягає в оцінці довгострокової стійкості пенсійних систем 50 держав на підставі оцінки демографічної ситуації, державних фінансів та архітектури національних пенсійних систем.

Кожен з цих трьох індикаторів включає різні показники, такі як коефіцієнт демографічного навантаження (демографія), співвідношення пенсійних виплат до ВВП і держ. боргу до ВВП (держ. фінанси), а також вік виходу на пенсію та роль кожної з підсистем (архітектура національної пенсії) оцінюється за 10'бальною шкалою [44].

Також пенсійна система США займає лише 13-е місце в рейтингу якості пенсійних систем Melbourne Mercer Global Pension Index 2016. Цей індекс розробляється Австралійським центром фінансових досліджень спільно з консалтинговою компанією Mercer і включає аналіз пенсійних систем 25 країн світу за трьома критеріями: достатність пенсій, фінансова стійкість та якість управління. Кожен із критеріїв відбиває комплексну кількісну і якісну оцінку аналізованого явища [47]. Комплексну багатофакторну оцінку якості пенсійних систем також наведено в Natixis Global Retirement Index, в якому американська система пенсійного забезпечення посіла лише 17-е місце [47].

За версією Global Age Watch Index (на 2015 рік) США посідає 9 місце у рейтингу країн «для щасливої старості». Особливістю пенсійної системи є встановлення пенсійного віку (67 років) незалежно від статі. Проте варто зазначити, що вийти на пенсію можна і раніше (62 роки), при цьому розмір пенсії буде нижчим, одержувач зможе претендувати лише на 75-80% від повної виплати. Також, якщо громадянин виходить на пенсію пізніше (віком 70 років), його щомісячні виплати збільшуються на 24%. На 2019 рік середня тривалість життя в США становить 80 років (жінки) та 77 років (чоловіки), тобто американські пенсіонери в середньому отримуватимуть пенсію 12-13 років.

Середня державна пенсія в США є приблизно 40% від заробітної плати працівника. Це приблизно 1100-1300 доларів на місяць. Розмір пенсій залежить від заробітної плати та професійної діяльності. Безумовно, є категорії громадян, чия пенсія вища за середній рівень. Це вчителі, пожежники, поліцейські, держслужбовці, військові фахівці та ін. Також відрізняється за розміром пенсія жителів мегаполісів, де рівень життя в цілому вищий за середній по країні. Так, річні пенсійні виплати, наприклад, у Нью-Йорку становлять понад сорок тисяч доларів на громадянина. Таким чином, на сьогоднішній день США – одна з найблагополучніших країн для громадян пенсійного віку [44].

У США середня заробітна плата на тиждень за останніми даними Бюро трудової статистики становить для жінок 730 \$ і для чоловіків 910 \$. До найбільш високооплачуваних професій у США належать лікарі (анестезіолог, хірурги, акушери-гінекологи, терапевти, психіатри), адже їхня заробітна плата складає більше 200 000 \$ на рік [44].

Система пенсійного забезпечення США вважається однією з найбільш досконалих у світі, з розміром пенсії вище, ніж у багатьох розвинених країнах. Модель пенсійної системи США нині ґрунтується переважно на особистому пенсійному страхуванні населення. Переважна більшість зайнятого населення бере участь у недержавних пенсійних системах.

Державна пенсійна система формується ж за рахунок страхових внесків (надходять до пенсійного фонду). У США встановлено внесок у розмірі 7,65%, таку суму мають сплачувати як працівник, так і роботодавець: загалом, внесок становить 15,3%. Але якщо ж, громадянин є індивідуальним підприємцем, то внесок подвоюється.

Пенсійні виплати нараховуються за спеціальними індивідуальними критеріями, такими як: виплата внесків, трудовий стаж, наявність утриманців та фінансуються за рахунок спеціального податку, що формується з виплат роботодавців та працівників у рівних частинах. Управління соціального забезпечення реалізує федеральну програму соціального страхування. Воно зберігає інформацію про пенсійний податок, сплачений кожним працівником за всі роки його трудової діяльності.

Як можна переконатися, незалежні оцінки міжнародних експертів сходяться на думці, що пенсійна система США, однієї з найбільш економічно та фінансово розвинених країн світу, переживає не найкращі часи. Для того, щоб розібратися в причинах таких низьких міжнародних рейтингів пенсійної системи США, проведемо самостійний її аналіз.

Види пенсій в США:

А. План із встановленими виплатами (Defined Benefit Plans) — це тип пенсійного плану, в якому роботодавець обіцяє виплачувати працівникам певну суму допомоги після виходу на пенсію на основі формули, яка зазвичай враховує роки служби та історію заробітної плати. Роботодавець несе відповідальність за внесення всіх внесків у план, і працівники зобов'язані робити якісь внески самі. Однією з переваг планів із встановленими виплатами є те, що вони забезпечують працівникам гарантований дохід після виходу на пенсію. Однак зміст цих планів може бути дорогим для роботодавців, і вони стають менш поширеними в пенсійній системі США.

В. План із встановленими внесками (Defined Contribution Plans) - це тип пенсійного плану, в якому і роботодавець, і працівник вносять внески на індивідуальний рахунок кожного працівника. Ці плани також відомі як 401(k)s

або 403(b)s. У плані із встановленими внесками працівник несе інвестиційний ризик, а сума допомоги, отриманої при виході на пенсію, залежить від суми грошей на рахунку на момент виходу на пенсію. Однією з переваг планів із встановленими внесками є те, що вони переносяться, а це означає, що співробітники можуть взяти гроші з собою, якщо вони підуть із компанії. Однак вони також вимагають від працівників ухвалення інвестиційних рішень, що може бути ризикованим та вимагати фінансових знань.

С. Гібридні плани (Hybrid Plans), також відомі як комбіновані плани, є комбінацією планів із встановленими виплатами та планів із встановленими внесками. Одним із прикладів гібридного плану є план балансу коштів, який є планом із встановленими виплатами, який розраховується як гіпотетичний баланс рахунку. Роботодавець несе відповідальність за внесення всіх внесків у план, але сума допомоги, отриманої при виході на пенсію, залежить від залишку на рахунку на момент виходу на пенсію. Гібридні плани спрямовані на те, щоб надати найкраще з обох світів, забезпечуючи гарантований прибуток після виходу на пенсію, а також дозволяючи співробітникам мати певний контроль над своїми інвестиціями.

Виходить, пенсійна система у США пропонує різні види пенсій, кожна з яких має свої переваги та недоліки. Плани із встановленими виплатами забезпечують гарантований дохід під час виходу на пенсію, але можуть бути дорогими для роботодавців, тоді як плани із встановленими внесками переносяться, але вимагають від працівників прийняття інвестиційних рішень. Гібридні плани спрямовані на те, щоб надати найкраще з обох світів, поєднуючи аспекти як планів із встановленими виплатами, так і планів із встановленими внесками [38].

Пенсії державних службовців (public employee pensions) - це пенсійні плани, які пропонують державні службовці на федеральному рівні, рівні штату або місцевому рівні. Ці пенсії зазвичай призначені для надання пенсійної допомоги державним службовцям, які пропрацювали певну кількість років на державній службі. Пенсії державних службовців фінансуються з допомогою

внесків уряду, службовців чи обох. Вони є важливою частиною пенсійної системи США та охоплюють мільйони працівників по всій країні.

Пенсії державних службовців фінансуються за рахунок комбінації внесків працівників та роботодавців, а також доходів від інвестицій. У більшості випадків працівники відраховують частину своєї зарплати до пенсійного плану, і державний роботодавець також вносить кошти. Пенсійний план інвестує ці внески до акцій, облігацій та інших активів для отримання доходу. Доходи від цих інвестицій потім використовуються для виплати допомоги пенсіонерам.

В останні роки багато штатів та населених пунктів провели реформи пенсійних планів державних службовців у відповідь на брак фінансування та зростання боргу по пенсіях. Ці реформи включали зміни у формулах допомоги, збільшення внесків працівників та зміну пенсійного віку. Деякі штати також перейшли на гібридні пенсійні плани, які поєднують у собі елементи як планів із встановленими виплатами, так і планів із встановленими внесками [50].

Незважаючи на ці реформи, багато пенсійних планів державних службовців продовжують стикатися із серйозними проблемами фінансування. Такі фактори, як більш висока тривалість життя, нижча віддача від інвестицій та недостатнє фінансування з боку урядів, сприяли кризі пенсійного фінансування. Внаслідок цього деякі пенсійні плани державних службовців ризикують стати неплатоспроможними або значно скоротити виплати в майбутньому.

У цілому нині пенсії державних службовців є важливим компонентом пенсійної системи США, забезпечуючи пенсійне забезпечення мільйонів державних службовців. Проте поточні проблеми з фінансуванням та необхідність реформ наголошують на важливості постійної уваги до стійкості цих планів.

Приватні пенсії працівникам (Private Employee Pensions) – це пенсійні плани, які приватні компанії пропонують своїм працівникам. Ці пенсії іноді

називають планами, які спонсоруються роботодавцем, або професійними пенсіями. Приватні пенсії працівникам призначені надання фінансової підтримки працівникам у пенсійні роки.

Приватні пенсії працівникам зазвичай фінансуються з допомогою внесків як роботодавця, і працівника. Роботодавці можуть відраховувати певну суму або відсоток від заробітної плати працівника до пенсійного фонду. Працівники також можуть бути зобов'язані вносити відсоток своєї заробітної плати до фонду. Фондами керують професіонали у сфері інвестицій, щоб гарантувати наявність достатньої кількості грошей для виплати пенсійної допомоги при виході працівників на пенсію [44].

В останні роки відбулося зрушення у пенсійному забезпеченні приватних працівників із планів із встановленими виплатами на плани із встановленими внесками. Плани із встановленими виплатами забезпечують фіксовану щомісячну винагороду працівникам після виходу на пенсію на основі формули, яка враховує такі фактори, як стаж роботи та історія заробітної плати. Тим не менш, ці плани є дорогими для роботодавців в обслуговуванні і можуть бути ризикованими, якщо інвестиції не окупляться. Навпаки, плани із встановленими внесками, такі як плани 401 (k), дозволяють співробітникам вносити частину своєї заробітної плати на пенсійний рахунок, що інвестується у фондовий ринок. Роботодавці також можуть зробити свій внесок у ці плани. Пенсійна допомога базується на сумі грошей, накопиченій на рахунку, а не на фіксованій формулі.

Ще однією тенденцією у пенсійному забезпеченні приватних працівників є використання функцій автоматичного зарахування та збільшення внесків у планах 401(k). Автоматична реєстрація вимагає, щоб співробітники відмовлялися від плану, а не погоджувалися, що може підвищити рівень участі.

Функції ескалації внесків автоматично збільшують суму грошей, яку працівники вносять у план з часом, що може допомогти співробітникам відкласти більше на пенсію [47].

Загалом приватні пенсії працівникам відіграють важливу роль у пенсійній системі США, надаючи кошти пенсійних заощаджень для мільйонів працівників. Проте перехід до планів із встановленими внесками поклав на окремих працівників більше відповідальності за заощадження на пенсію та управління своїми інвестиціями.

Серед державних соціальних програм США можна виділити такі як: «Восьма програма» (дозволяє частково заощадити 25-30% на оплаті оренди за житло); SSI (Supplemental Security Income (з англ. додатковий соціальний дохід)) – така програма забезпечує доплату до основної пенсії, яка компенсує різницю між пенсією (основною) та прожитковим мінімумом; Welfare (Держава загального добробуту) - програма надає пільгові талони на придбання продуктів харчування, а також надає муніципальне житло; Medicaid (Меддопомога) – державна програма, яка покриває медичні, а також лікарняні витрати, чиї доходи менше або рівні прожиткового мінімуму. «Програма Medicare – це базова програма медичного страхування США для осіб віком 65 років або старше. Вона включає кілька частин: частина Medicare (страхування госпіталізації) допомагає оплачувати стаціонарний догляд у лікарні або в установі з кваліфікованим сестринським доглядом протягом обмеженого часу (після перебування у лікарні) [44].

Частина У Medicare (страхування медичних послуг) допомагає оплачувати послуги лікарів та інших постачальників медичного обслуговування, амбулаторне обслуговування, медичний догляд на дому, медичне обладнання тривалого користування та деякі профілактичні послуги. Страховий план Medicare Advantage (раніше відомий як Частина С) включає всі пільги та послуги, що покриваються частинами А та В – рецептурні ліки та додаткові пільги, такі як страхування зору, слуху та стоматологічних послуг – об'єднані в одному страховому плані. Частина D Medicare (страхування рецептурних ліків Medicare) допомагає оплачувати ліки, що відпускаються за рецептом» [42].

Пенсійна система США постійно займає нижчі позиції в рейтингах інших порівнянних країн (таблиця 1), отримавши ледве прохідну оцінку С+ у рейтингах індексу пенсійного забезпечення Melbourne Mercer 1 за 2022 та 2023 роки. Однією з основних причин цього є те, що пенсійна система США відрізняється від систем інших країн ОЕСР: вона добровільна, складна, самостійна та значною мірою фінансується; в результаті багато працівників відчувають невпевненість у виході на пенсію.

Таблиця 2.1

Рейтинг США у 2023 році порівняно з іншими розвиненими країнами

Країна	Рейтинг	Загальна оцінка	Загальний індекс	Достатність	Стійкість	Чесність
Нідерланди	1	A	85,0	85,6	82,4	87,7
Данія	3	A	81,3	82,5	82,5	77,8
Австралія	5	B+	77,3	70,7	78,4	86,1
США	22	C+	63,0	66,7	61,1	59,5

Джерело: складено автором на основі [42]

Сполучені Штати відстають порівняно з Нідерландами, Данією та Австралією через недостатній пенсійний доход, низький доступ до пенсійних рахунків та відсутність загального охоплення. Американські працівники, як непрофесійні управляючі портфелями, платять високі комісійні та отримують нижчий інвестиційний прибуток з поправкою на комісійні та ризик порівняно з професійним портфелем.

Незважаючи на щедрі податкові пільги (які переважно надаються особам з високим доходом) та широке регулювання, американська система пенсійних заощаджень на основі роботодавців та приватних осіб не забезпечує надійний дохід більшості пенсіонерів. Ці недоліки роблять пенсійну систему США неефективною міжнародною аутсайдерською системою, особливо серед найбагатших країн-аналогів.

2.2. Аналіз пенсійного забезпечення країн Європи

У Федеративної Республіки Німеччина пенсійна система склалася наприкінці 19 століття, тобто раніше, ніж в інших країнах. У Німеччині таку систему називають – «Система Бісмарка», адже саме з ініціативи Отто фон Бісмарка така система була створена і зберегла свою суть досі.

З початком трудової діяльності людина вважається застрахованою у системі обов'язкового пенсійного страхування. «Федеральне пенсійне страхове відомство Німеччини – Deutsche Rentenversicherung здійснює нарахування та виплату пенсії, деяких видів допомоги. Всім застрахованим особам присвоюється особистий страховий номер та відкривається рахунок. Реєстрацію може здійснити роботодавець, біржа праці, лікарняна каса. Кожній застрахованій особі віком від 27 років щорічно надсилається інформаційний лист про розмір пенсії, на яку вона може розраховувати при виході на пенсію (практично через 40 років)» [37].

У Німеччині працюючий громадянин країни повинен здійснювати пенсійні внески до державного фонду Це потрібно для того, щоб по досягненню працівником пенсійного віку він зміг отримувати стабільну щомісячну суму. На сьогоднішній момент страхові внески в системі обов'язкового соціального страхування складає 19,5% і сплачується навпіл працівник та роботодавцем.

Пенсійна система Німеччини вважається однією з найефективніших у світі та за своєю структурою є трирівневою.

Перший рівень представлено обов'язковим пенсійним страхуванням. (Державна пенсія має розподільчий характер і залежить від трудового стажу та рівня заробітної плати).

Другий рівень пенсійної системи у Німеччині представлений пенсіями від організацій (або так званими виробничими пенсіями). Багато організацій виплачують пенсії своїм колишнім співробітникам додатково до державних

пенсій. Питання надання пенсій працівникам вирішується кожною організацією самостійно.

Третій рівень пенсійної системи реалізується за рахунок самостійних дій кожного громадянина, спрямованих на збільшення його майбутніх доходів на пенсії. Для цього укладаються договори страхування життя та індивідуальні договори пенсійного страхування. Крім того, з точки зору законодавства та стимулювання самостійного збільшення громадянами їх пенсійних доходів, як вклад у забезпечення старості розглядається будівництво та придбання нерухомості, відкриття довгострокових ощадних вкладів тощо.

У середньому перед виходом на пенсію чоловік у ФРН має стаж 40 років, жінка ж 30 років. Загальновстановлений пенсійний вік становить 67 років (для тих, хто народився не раніше 1964 року) як для жінок, так і для чоловіків. Але так само, йти можна на пенсію достроково з 63 років (якщо громадянин Німеччини має трудовий стаж, а також виплати всіх відрахувань до Пенсійного фонду [37]).

Якщо пенсіонер іде на дострокову пенсію, то тоді на нього чекає скорочений розмір пенсії, то тобто він має виплатити відсотки (0,3 відсотка, тобто 3,6 відсотка на рік) за кожен недоопрацьований день до пенсійного офіційного віку. Німеччина займає 4 місце у Global Age Watch Index, а це означає, що пенсіонерам живеться в країні з комфортом. У серпні 2018 р. у Німеччині було ухвалено рішення до 2025 р. підтримувати розрахункову пенсію на рівні не нижче 48% - це досить високий розмір пенсії. На 2018 рік розмір середньої пенсії за віком у ФРН становить для жінок – 622 євро, для чоловіків – 1095 євро.

Німці мають два поняття зарплати: «брутто» і «нетто». Брутто – зарплата з якої ще не відняли податок, отже, нетто – зарплата – це «чиста» зарплата, тобто податок внески віднято. На 2017 рік у ФРН середня нетто – зарплата на місяць, становить 2'413.44 євро (брутто – зарплата – 3'771.00 євро).

У ФРН пенсіонери можуть розраховувати не лише на певну фінансову підтримку, а й на пільги та бонуси, що передбачені різними соціальними

програмами. Наприклад, якщо пенсіонер має медичні показання, які підтверджені офіційною установою, то він має право на безкоштовну щорічну проїздки у санаторій, а також мають право на безкоштовне надання низки медичних послуг, у тому числі дорогих [37].

Розвинена система соціальних служб дозволяє особам пенсійного віку отримувати послуги медсестер, покоївок та перукарів. Пенсіонерам пропонують пільги, яка включає знижки при відвідування оздоровчих (басейн, фітнес залів та ін.) та культурних установ (філармонії, театри, музеї та ін.), для них знижено тариф на оплату комунальних послуг та житла, вони мають можливість пільгового проїзду у громадському транспорті. Широке поширення в Німеччині отримали центри денного перебування, різні клуби людей похилого віку. Нині стали популярними соціальні відділення надання особам похилого віку соціальної, медичної, побутової допомоги. У Німеччині існує Союз державного та приватного піклування над літніми людьми.

Пенсійна система Франції в останні роки зазнала безліч змін, і деякі з них болісно сприймалися профспілками робітників. Ціль уряду – збалансувати витрати за рахунок підвищення навантаження на працюючих громадян, досягається збільшенням пенсійного віку Франції. Остання спроба змінити вікову планку у 2020 році привела до тривалих народних хвилювань, зіткнень з поліцією та відкладеної через пандемію пенсійної реформи.

10 січня 2023 року уряд заявив про планування нової пенсійної реформи, яка передбачає поступове (з кроком у 3 місяці на рік) збільшення пенсійного віку. До 2030 року вік виходу на пенсію у Франції досягне 64 років як чоловіків, так жінок. Також розглядається можливість дострокового виходу на пенсію для осіб, які почали трудову діяльність з 16 років та мають нагромаджений робочий стаж не менше 43 років [33].

Французький «соціальний захист» покликаний підтримувати окремих осіб та сім'ї у сфері охорони здоров'я, пенсій по старості, сімейної допомоги та допомоги по безробіттю. З допомогою внесків у систему соціального

забезпечення як від працівників, і від роботодавців, компанії відповідають за передачу цих внесків державним адміністраціям.

Як тільки ви починаєте працювати, і ви, і ваш роботодавець зобов'язані вносити внески до пенсійної системи. Ці внески, відомі як Cotisations Vieillesse, фінансують пенсії нинішніх пенсіонерів. Внески розраховуються як за необмеженими ставками, що застосовуються до всієї зарплати, так і за обмеженими ставками, що застосовуються до частини зарплати до €3864 (plafond de sécurité sociale або PSS) [33].

Роботодавець: 2,02% від усієї зарплати, плюс 8,55% на ПСШ.

Співробітник: 0,40% від усієї заробітної плати, плюс 6,90% за ПС.

Наприклад, якщо співробітник заробляє 2000 євро бруто на місяць:

Роботодавець: Роботодавець виплачує 40,40 євро від усієї зарплати плюс 171 євро (п.с.).

Співробітник: Співробітник платить 8 євро від усієї зарплати плюс 138 євро (п.с.).

Французька пенсійна система встановила такі офіційні пенсійні віки:

Мінімальний вік повноліття: поступово збільшиться до 64 років до 2030 року.

Максимальний вік: повна пенсія у 67 років, незалежно від внесків.

Пенсія по старості залежить від трьох факторів:

Період страхування: загальна тривалість вашої професійної діяльності, що вимірюється у кварталах (3 місяці).

Мінімальний період для отримання повної пенсії: 167 кварталів для осіб, що народилися 1957 року, та 172 квартали для осіб, що народилися 1965 року і пізніше [33].

Достроковий вихід на пенсію: розмір пенсії зменшується на пропорційній основі і, можливо, на знижку (1,25% за кожен пропущений квартал до 20 кварталів). Наприклад, якщо працівник, який народився після 1965 року, пропрацював 169 кварталів замість 172, він отримуватиме 98,2% пенсії.

Базові схеми: працюють на квартальній основі (наприклад, Snav – 50% від середньої зарплати за найкращі 25 років). Наприклад, працівник, який перебуває у схемі Snav і завершив усі необхідні квартали, отримуватиме пенсійний дохід у розмірі 50% від середньої зарплати за найкращі 25 років. Якщо середня місячна зарплата становила 3400 євро, пенсійний дохід становитиме 1700 євро [33].

Додаткові схеми працюють на основі балів (наприклад, Agirc-Arrco – бали конвертуються в пенсію).

Кількість балів: $\text{Зарплата} \times \text{Правильна ставка} / \text{Ціна покупки балів}$

Частка до 3864 євро на місяць: 6,20%

Частка від 3 864 до 30 912 євро на місяць: 17%

Ціна купівлі балів : 19,6321 євро у 2024 році

Наприклад, співробітник, який заробляє 4000 євро на місяць, накопичить 34,64 бала ($4000 \times 17\% / 19,6321$) на місяць і отримає 43,60 євро ($34,64 \times 1,2588$) на місяць.

Сума заробітку за час вашої кар'єри:

Загальна схема: заснована на середньому доході за 25 кращих років (до 50% як пенсія).

Державні службовці: розраховується з урахуванням зарплати протягом останніх шість місяців (до 75%).

Протягом своєї кар'єри окремі особи можуть мати кілька пенсій та вносити внески до різних пенсійних фондів:

Уніфіковані схеми: включають SSI, MSA, які розглядаються як єдина схема з 2017 року (єдине застосування) [33].

Схеми, що не приєдналися: включають державних службовців, самозайнятих фахівців (потрібні окремі заяви).

Французька пенсійна система влаштована на принципі солідарності. Це означає, що виплати пенсіонерам формуються за рахунок соціальних внесків, що сплачуються роботодавцями та працюючими громадянами. За таких умов кількість діючих працівників має бути вищою, ніж осіб, які досягли пенсійного

віку. Французька дійсність демонструє зворотний ефект: через демографічні зрушення щороку кількість пенсіонерів зростає на 80–100 тис. людина, а притока нових кадрів знижується через скорочення народжуваності.

У зв'язку з цією ситуацією, єдиним виходом уряд Франції бачить продовження періоду працездатності громадян на кілька років. У 2022 році мінімальний вік виходу на пенсію тут становив 62 роки. Крім громадян Республіки, претендувати на оформлення соціальної допомоги можуть іноземні громадяни, які прожили в країні не менше 10 років на легальній підставі. Вимоги до французьких громадян стосуються періоду проживання у країні – власник паспорта країни має проживати на її території не менше 180 днів на рік [33].

Французькими пенсіонерами також можуть стати особи без громадянства, які отримали статус біженця, і військові, які брали участь у захисті інтересів Франції в ході бойових дій та мають військову пенсію.

Французька пенсійна система передбачає застосування принципу солідарності щодо всіх пенсіонерів. Це означає, що при нарахуванні пенсії меншого розміру, держава доплачуватиме пенсіонеру до необхідного мінімуму. 2023 року мінімальний розмір пенсії у Франції становить 1.100 євро. Трохи раніше пенсійною реформою французький уряд зрівняв представників 42 пільгових професій та скасувало можливість дострокового виходу на пенсію у 55–57 років.

На початок 2023 року отримати державну пенсію по старості у Франції можуть усі громадяни, які досягли віку 62 років та мають трудовий стаж не менше 41 року та 6 місяців [1]. Якщо на момент досягнення 62-річного віку трудовий стаж буде меншим за встановлений, то з повного розміру пенсії віднімуть певну частину за кожен недостатній квартал стажу (1,25% від повної суми за кожні 3 місяці недостатнього стажу). Також у громадян Франції є можливість працювати до 67 років і потім вийти на пенсію, щоб отримувати повну суму пенсії незалежно від виробничого стажу.

Близько 14% ВВП, загальні пенсійні витрати у Франції нині є третіми за величиною серед країн ОЕСР після Греції та Італії, із середнім показником ОЕСР трохи більше 9%. Згідно з прогнозами Французької консультативної ради щодо пенсій, пенсійні витрати збільшаться протягом наступного десятиліття на 0,5% - 1% ВВП, залежно від зростання продуктивності. Більшість обґрунтування реформи було з дефіцитом пенсійної системи. Оскільки у Франції немає ізольованих пенсійних фінансових рахунків, майбутні пенсійні доходи залежатимуть від урядових внесків. Навіть якщо припустити, що уряд покриває витрати спеціальних схем, у тому числі для державних службовців, і за реалістичних припущень про продуктивність, дефіцит збережеться протягом як мінімум наступних 50 років, досягнувши від 0,6% до 1,3% ВВП у 2050 році залежно від зростання продуктивності. Без реформи цей дефіцит виллється у великий державний борг [33].

У Республіці Естонія встановлено, що можливість виходу на пенсію настає у віці 64 – 65 років за умови наявності стажу роботи не менше 15 років. Пенсійна система цієї країни складається також з трьох рівнів: державної пенсії, обов'язкової накопичувальної пенсії та додаткової накопичувальної пенсії. Другий рівень пенсійної системи передбачає обов'язкове накопичення пенсійних внесків, що було впроваджено у 2004 році.

На другому рівні участі, 4 % з фонду, які віднесені до державної пенсії, спрямовуються безпосередньо на покриття пенсійних виплат для цього конкретного учасника ринку праці. У цьому випадку ця частина не включається до суми державної пенсії [8]. Ця трьохрівнева система пенсій ґрунтується на попередньому фінансуванні. Таким чином, можна зробити висновок, що країни, такі як Франція, Німеччина та Естонія, поділяють схожі демографічні виклики з Україною, включаючи старіння населення та зменшення народжуваності. Відзначено, що у цих країнах пенсії індексуються відповідно до зміни прожиткового мінімуму, що сприяє захисту пенсій від інфляції та забезпечує збереження життєвого рівня пенсіонерів. Україні може

бути корисно взяти на увагу підхід інших країн, однак необхідно враховувати власні традиції та економічні можливості.

2.3. Аналіз пенсійного забезпечення Японії

Система пенсійного забезпечення Японії досить молода. Японська система пенсійного забезпечення зародилася в 1942 році, коли державою була введена громадська пенсія, що формується на 30% бюджету та на 70% із внесків найманих працівників та роботодавців. У 1954 році було проведено реформу, яка перерозподілила джерела фінансування пенсійного фонду в пропорції 50\50, при цьому пенсія була гарантована всім працюючим японцям віком від 60 років. 1961 року була проведена ще одна реформа, внаслідок якої пенсією були забезпечені і самозайняті громадяни та громадяни, які не мають постійної роботи [45].

В даний час до системи пенсійного забезпечення включені всі працюючі, включаючи іноземців. Якщо іноземний громадянин працює на території Японії, незалежно від виду зайнятості, він відраховує внески до пенсійний фонд на загальних засадах. При настанні пенсійного віку іноземний громадянин, який відпрацював у Японії понад 10 років, має право на призначення пенсії у Японії, незалежно від того, в якій країні він мешкає. Іноземець, який відпрацював менше 10 років, має право на повернення виплачених ним пенсійних внесків в обмеженому розмірі (за три останні роки). Той, хто відпрацював менше 3 років, має право на повне відшкодування внесків.

В Японії існує дворівнева пенсійна система. Перший рівень, Національна пенсійна система, починає виплачувати «базову пенсію» всім зареєстрованим мешканцям, незалежно від їхньої роботи чи статусу зайнятості, коли вони досягають 65 років. Премії однакові для всіх, як і повна розмір допомоги (за 40 років стажу). Другий рівень, представлений Пенсійним

страхуванням працівників (ЕРІ), виплачує додаткові виплати пропорційно середньому заробітку за час роботи.

Компанії зобов'язані зараховувати своїх працівників до програми ЕРІ та покривати половину їхніх премій — фіксований відсоток від їхньої заробітної плати — а решта автоматично вираховується із зарплати. ніколи не вступав до ЕРІ. Їм відмовляють у виплаті, пов'язаній із заробітком, і вони повинні самі сплачувати повну національну пенсію.

Формування пенсійного фонду відбувається за такими правилами:

- наймані працівники мають вносити до пенсійного фонду близько 15,7% від заробітної плати, причому 50% платежу здійснює роботодавець. Роботодавець також є агентом працівника та здійснює виплати до пенсійного фонду як своєї частини так і частини працівника [43];

- працівники державного сектора сплачують внесок у розмірі від 12,2 до 15,1% від заробітної плати на умовах 50\50 з державною установою, яка також вносить до пенсійного фонду свою частину та частину працівника;

- студенти, самозайняті громадяни та фермери вносять внесок у твердій сумі, що поступово підвищується. У 2018 році сума внеску склала 16340 єн (близько 9500 рублів). При цьому дані громадяни зобов'язані самостійно звернутися до пенсійного відділу муніципалітету та вступити до системи державного пенсійного страхування;

- працівники, які працюють на тимчасових чи погодинних роботах, платять внески, як і працівники підприємств, але, якщо працівник не відпрацьовує на тиждень 30 обов'язкових годин, весь розмір внеску він вносить самостійно.

Компанія вноситиме 50% такого платежу, якщо 75% зайнятого часу (більше 30 годин на тиждень) працівник працює у цій компанії;

- утриманці віком від 20 років звільнені від сплати внесків до пенсійного фонду та після досягнення пенсійного віку отримуватимуть пенсію з накопичувального фонду працюючого члена сім'ї.

Обов'язок вступити до державного пенсійного фонду в Японії настає з 20 років. У Японії існує два види пенсії за старістю:

- базова національна пенсія – виплачується всім громадянам, які досягли 60 років, за умови, що вони робили щомісячні внески до пенсійного фонду протягом 25 років. Ця пенсія призначається також утриманцям із пенсійних накопичень працюючих членів їхніх сімей. Ця пенсія призначається також іноземним громадянам, які працювали в Японії [45];

- Трудова пенсія – це та частина пенсії, яка формується у найманих працівників та працівників державного сектора з їх внесків та внесків роботодавців. Трудова частина пенсії підсумовується з базової національної. Пенсійний вік у країні нині настає у 65 років, але працівник має право вийти на пенсію у 60 років. При цьому він до 65 років буде одержувати 70% від призначеної йому пенсії. А при виході на пенсію віком 70 років пенсія становитиме 142% від встановленої суми.

Введення схеми із встановленими внесками у 2001 році та схеми із встановленими виплатами у 2002 році стало результатом відсутності стійкості існуючих корпоративних схем. Роботодавцям було дозволено повернути частину пенсійних фондів співробітників, яка замінила пенсійне страхування працівників, та перевести додатковий компонент у нові корпоративні схеми. Як уже згадувалося, схеми пенсійних планів, які підлягають оподаткуванню, можуть бути перетворені на нові схеми. Нові плани є взаємовиключними; роботодавці можуть одночасно управляти планами із встановленими виплатами та планами із встановленими внесками. Як і у всіх японських пенсійних фондах, застосовується принцип розсудливої людини.

Схеми із встановленими виплатами/ Плани із встановленими виплатами може бути фондового чи контрактного типу; обидва можуть бути створені однією або групою роботодавців. У першому випадку плани мають бути реалізовані шляхом створення пенсійного фонду, який є незалежною юридичною особою, яка повністю відокремлена від спонсуючого роботодавця. Ним управляє комітет з управління, що складається з рівної

кількості представників роботодавця та співробітників, а також пенсійні фонди співробітників.

Плани контрактного типу укладаються з банками чи компаніями зі страхування життя. В обох випадках плани повинні бути засновані на пенсійному договорі між роботодавцем, що спонсує, та їх співробітниками. Крім того, плани повинні регулювати ставки внесків та визначати умови та структури/формули отримання допомоги. Крім того, спонсуючий роботодавець повинен одержати схвалення Міністерства охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення. Хоча плани фондового типу можуть управляти активами всередині компанії, вони, зазвичай, передаються на аутсорсинг банкам чи компаніям зі страхування життя.

Внески роботодавця до пенсійних планів із встановленими виплатами віднімаються з бази оподаткування без обмежень. Внески співробітників дозволені та віднімаються з бази оподаткування до ліміту в 318 євро (50 000 єн) на рік. Інвестиційний дохід оподатковується (за ставкою 1,173%), але цей податок буде заморожено до 2009 року. Хоча частина пенсійних виплат вважається оподатковуваним доходом, рівень звільнення податку залежить від загального пенсійного доходу [43].

Схеми із встановленими внесками/ Плани із встановленими внесками також існують у двох формах. Корпоративні плани з встановленими внесками можуть бути створені окремими роботодавцями і повинні бути реалізовані за допомогою договору з організацією з управління пенсійними накопиченнями, як-от трастові банки, страховики або керуючі фондами. Ці установи мають бути зареєстровані у Міністерстві охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення. Кожен план має бути заснований на договорі між роботодавцем-спонсором та його співробітниками. Договір із постачальником має бути схвалений Міністерством охорони здоров'я, праці та соціального забезпечення.

Самозайняті особи або працівники, роботодавець яких не керує професійним пенсійним планом, можуть укласти особистий план із

встановленими внесками. Ці плани керуються Національною асоціацією пенсійних фондів, що є державним органом. Як і у випадку з планами із встановленими внесками, вони повністю переносяться. Якщо працівники переходять до нового роботодавця, який не управляє пенсійним планом, вони мають перевести свій накопичений капітал у особистий план Національної асоціації пенсійних фондів.

Внески працівників у корпоративні плани із встановленими внесками заборонені; роботодавці сплачують весь внесок. План повинен пропонувати своїм членам вибір як мінімум із трьох варіантів інвестування. Як мінімум один із них повинен гарантувати збереження основного капіталу. Учасники повинні мати можливість перемикатися кожні три місяці.

Плани із встановленими внесками стають обов'язковими після трьох років роботи. Накопичений капітал може бути знято одноразово. Можливе податкове відрахування залежить від кількості планів, якими управляє компанія. Якщо роботодавець керує лише планом із встановленими внесками, річний віднімається з бази оподаткування внесок становить 3514 євро (552 000 єн) на одного співробітника. Якщо він також спонсорує план із встановленими виплатами, ліміт знижується до половини цієї суми. Оподаткування планів із встановленими внесками таке саме, як і для планів із встановленими виплатами.

Розмір пенсії по старості залежить від того, скільки років відпрацював працівник, у якій сфері працював (у компанії чи бюджетній сфері), у якому віці виходить на пенсію і, звичайно ж, від розміру його заробітної плати протягом усього трудового стажу.

Національна базова пенсія у мінімальному розмірі виплачується тим, хто сплачував пенсійні внески щонайменше 25 років. Ця пенсія складає близько 600 дол. США . Ті, хто відпрацював 40 років і більше отримують базову пенсію 66000 ієн [45].

Сукупний розмір пенсії по старості (національна та трудова) працівника, який відпрацював у компанії або бюджетній організації понад 40 років досягає

180 000 ієн. Крім того, в Японії існують індивідуальні корпоративні разові пенсії, які виплачуються працівникам більш ніж у 85% компаній. Робітники, які відпрацювали у компанії понад 20 років, отримують від компанії одноразову виплату у розмірі 10-12 річних окладів – близько 25 млн. єн.

Таким чином, японські пенсіонери вважаються одними з найбільш забезпечених у світі. Враховуючи те, що середній вік японських жінок 86,8 років, а чоловіків 80,5 років, пенсійний фонд досить великий і складає близько 170 трлн. ієн, що можна порівняти з аналогічним фондом США. Однак, незважаючи на такі високі показники, досягнуті Нетривалий час, пенсійна система Японії постійно реформується [38].

Головна проблема, яка потребує термінового вирішення – це стрімке старіння нації, яке призводить до зростання пенсійного навантаження. Як свідчать дані Департаменту Статистики ООН у галузі демографічної та соціальної статистики, рівень коефіцієнта пенсійної навантаження Японії становить 35,7%, тобто. на 1 пенсіонера припадає 2,8 працюючих і в динаміці цей показник погіршується. До 2020 року прогнозується скорочення показника до 2 осіб. У зв'язку з цим реформування в сфері пенсійного забезпечення торкається таких заходів, як підвищення пенсійного віку до 70 років, відстрочення виходу на пенсію, залучення працездатних мігрантів та пом'якшення умов пенсійного забезпечення для них. Таким чином, на сьогоднішній момент японська система пенсійного забезпечення є одним із найефективніших у світі.

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЕКОНОМІЧНО РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ СВІТУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

3.1. Проблеми пенсійного забезпечення в економічно розвинених країнах світу

Реформи, ухвалені протягом десятиліття з початку світової кризи, знизили співвідношення довічної допомоги та внесків майже на 25% для молодих поколінь. Однак подальші зміни політики розвинених країн частково звели ці досягнення нанівець, що свідчить про необхідність додаткових реформ.

Пенсійна система США стикається зі значними проблемами через демографічні зміни в країні. У міру виходу на пенсію бекі-бумерів та збільшення частки населення старше 65 років попит на пенсійну допомогу зростає. Водночас співвідношення працюючих та пенсіонерів знижується, що ускладнює фінансування пенсійної системи. Цей демографічний зсув змусив пенсійну систему знайти нові джерела доходів та скоригувати розміри допомоги, щоб забезпечити її довгострокову стійкість.

По всій території Сполучених Штатів пенсійні плани, спонсоровані державою та місцевими органами влади, перебувають у скрутному становищі. Вони небезпечно недофінансовані настільки, що активи неспроможні покривати майбутні зобов'язання без надвеликого інвестиційного прибутку, чи величезних грошових вливань. Пенсійна система в США стикається з серйозною нестачею фінансування, яка може торкнутися нинішніх та майбутніх пенсіонерів. Зокрема, багато пенсійних планів державних службовців відчувають брак фінансування через недофінансування, інвестиційні втрати. Коли пенсійні плани недофінансовані, пенсіонери можуть зіткнутися зі скороченням або затримкою виплати допомоги, а майбутні пенсіонери можуть зіткнутися з невизначеністю щодо свого пенсійного доходу [50].

В останні роки низка факторів посилила тиск на пенсійну систему США, внаслідок чого галузь зіткнулася з перспективою уповільнення зростання доходів. Деякі з таких проблем, як тиск зборів, недостатнє фінансування пенсійних планів і старіння населення, є структурними і навряд чи будуть ослаблені. Багато гравців пенсійного ринку не змогли обігнати навіть один із цих факторів: тиск зборів. Зростання тиску зборів у галузі накладає обмеження на прибутковість пенсійних компаній США, при цьому середні коефіцієнти витрат 401(k) впали на третину за останні десять років. Феномен тиску зборів не обмежується керуючими активами: згідно з аналізом PwC [47].

За оцінками, лише 36% працюючих у США вважають, що їхній план пенсійних заощаджень перебуває на вірному шляху. У поєднанні із зростанням тривалості життя та зростанням витрат на охорону здоров'я це неминуче ставить під питання готовність американських домогосподарств до виходу на пенсію.

Список тисків не обмежується окремими особами. Тривалий тиск зборів, ймовірно, призведе до уповільнення зростання доходів протягом наступних п'яти років. Це може ще більше ускладнити для галузі завдання вирішення зростаючого розриву пенсійних накопичень.

Згідно з чинним законодавством, коли резерви Social Security виснажуються, щомісячна допомога повинна фінансуватися виключно за рахунок цільових доходів від заробітної плати та прибуткового податку, що надходять до системи. Актуарій Social Security очікує, що у 2035 році ці цільові доходи покриватимуть лише 80% пенсійних виплат, обіцяних відповідно до сьогоденної формули допомоги.

Іншими словами, якщо майбутні конгреси та президенти не змінять закон, щомісячну допомогу пенсіонерам доведеться скоротити на одну п'яту протягом наступних 15 років. Одним із наслідків цього прогнозу є те, що працівники, які подають заяви на соціальне забезпечення сьогодні, цілком можуть очікувати на скорочення своїх щомісячних пенсій до того, як вони досягнуть похилого віку.

Система США зазнає невдачі навіть на цьому першому життєво важливому етапі. Американська система не допомагає людям робити заощадження, навіть якщо вони вмотивовані взяти на себе особисту відповідальність за себе. Система США покладається на добровільну участь у пенсійних планах, заснованих на роботодавцях (рівень 3). Незважаючи на це (або, можливо, саме тому), лише близько половини робочої сили США бере участь у пенсійному плані на робочому місці. Припинення та початок внесків значно послаблює пенсійні плани, як правило, роблячи накопичення анемічними та недостатніми.

Оскільки молоді люди з найменшою ймовірністю робитимуть заощадження в добровільній системі, вони позбавляються того, чого в молодих людей надміру — часу для заощаджень. Ці недостатні внески та низькі показники участі означають, що працівники не можуть накопичити достатньо, щоб підтримувати свій рівень життя після виходу на пенсію [38].

Працівники також стикаються зі складним, заплутаним набором варіантів виходу на пенсію і мають бути фінансовими експертами, що призводить до проблеми, коли працівники або відмовляються використовувати свої плани, або обирають неоптимальні. Складність того, як такі плани працюють, також збільшує адміністративні накладні витрати.

Усі європейські країни мають механізми забезпечення доходу літніх людей, коли вони виходять на пенсію. Сьогодні витрати на пенсії за віком є одним із найбільших виплат соціального забезпечення, еквівалентним від 6 до 15 відсотків ВВП, але так було не завжди. Спочатку розмір пенсійних систем був набагато обмеженішим. Збільшення населення означало, що кількість працездатного віку населення зростало, збільшувалася робоча сила, що призвело до підвищення доходів.

Навпаки, через незрілість систем виплати допомоги були скромними. Тому країни почали накопичувати резерви, що дозволило пенсійним системам стати більш щедрими та посилити програми по старості. Ці програми похилого віку призвели до значного скорочення бідності похилого віку.

Незважаючи на несприятливі економічні умови, які пережили більшість країн у 1970-х роках, зростання пенсійних видатків не сповільнилося — воно навіть прискорилося в результаті фундаментальних демографічних і соціально-економічних змін, які все ще трансформують суспільства в багатьох розвинутих європейських економіках. Ці зміни численні.

По-перше, збільшення очікуваної тривалості життя (як при народженні, так і в старшому віці), зниження рівня народжуваності та більший розмір когорти бебі-бумерів, які досягають пенсії, призвели до швидкого старіння населення в більшості розвинених європейських країн. За інших рівних умов ці зміни означають, що пенсії виплачуються протягом більш тривалого періоду все більшій кількості осіб, а їхнє фінансування залишається на користь дедалі меншого кола вкладників. Таким чином, фінансова стійкість пенсійних систем зазнає дедалі більшого тиску.

По-друге, вищі доходи в літньому віці та перевага відпочинку над роботою разом із політикою зниження пенсійного віку сприяли збільшенню частки людей вийти з ринку праці у відносно ранньому віці. Рішення піти на пенсію є складним і залежить від багатьох факторів. Крім індивідуальних особливостей і вподобань, важливі інституційні чинники, такі як ті, що закладені в системи соціального забезпечення [46].

По-третє, фінансова, економічна та соціальна криза мала наслідки для здатності пенсійних систем забезпечувати виплати в майбутньому, незалежно від їх структур. Падіння рівня прибутку негативно вплинуло на пенсійні права багатьох пенсіонерів зараз і в майбутньому, особливо тих, хто був близький до виходу на пенсію на початку кризи.

Спад у багатьох розвинутих європейських економіках також спричинив значне падіння рівня зайнятості молодих людей, а також значне зростання рівня безробіття, що посилило ефект скорочення населення працездатного віку. Зі зменшенням заробітної плати та падінням рівня зайнятості доходи системи просто зменшилися, коли зростання безробіття та старіння населення чинили все більший тиск на державні видатки. Ці тенденції обтяжують

фінансування пенсійних систем незалежно від того, чи фінансуються вони на основі попереднього фінансування чи розподільчої системи (PAYG).

По-четверте, зміни, що відбулися на ринку праці (такі як збільшення кількості людей із більш нестабільною або фрагментованою кар'єрою та збільшення кількості безробітних, особливо серед молоді), мають наслідки для адекватності пенсійних доходів для майбутніх поколінь пенсіонерів. За відсутності адекватних систем соціального захисту набагато більше людей, ніж раніше, виявилися з недостатніми пенсійними доходами через тісний зв'язок між внесками та виплатами, який зараз існує в більшості пенсійних систем у розвинутих економіках [46].

По-п'яте, відбулися важливі суспільні зміни, серед яких зростання рівня розлучень і збільшення кількості батьків-одинаків, зменшення кількості дітей у сім'ї та відхід від моделі єдиного годувальника. Збільшення участі жінок у робочій силі має тенденцію до збільшення пенсійних прав що жінки будують самі, що важливо для боротьби з вищою бідністю жінки ризику відчують у літньому віці. Навпаки, розлучення та неповне батьківство можуть збільшити ризик того, що жінки отримають недостатні пенсійні права, що призведе до зростання бідності серед жінок у пенсійному віці.

Старіння населення має фінансові та економічні наслідки, які широко обговорюються в літературі. Наприклад, зростання державних витрат на пенсії та охорону здоров'я може чинити тиск на державні бюджети, ставлячи під загрозу фінансову стабільність і витісняючи інші програми видатків (наприклад, ті, що присвячені сім'ям з дітьми). Старша робоча сила, якщо вона не має відповідної підготовки, може мати меншу здатність адаптуватися через географічне переміщення або професійне переміщення. У свою чергу, зміни в чисельності та структурі населення можуть вплинути на економічне зростання: у міру того, як молодша когорта скорочується, кількість людей, які мають роботу, падає, а пул внутрішніх заощаджень в економіці стає меншим, що має негативні наслідки для продуктивних інвестицій в розвинених країнах.

Збільшення податкових надходжень буде необхідне для підтримки зростаючих пенсій та видатків на охорону здоров'я, і цей податковий тягар, ймовірно, ляже на плечі молодшої групи населення, яка скорочується. Підводячи підсумок, можна сказати, що незважаючи на те, що темпи та масштаби процесу старіння відрізняються в різних країнах, посивіння населення здається неминучим. Старіння може відбуватися або зверху (через збільшення кількості пенсіонерів і подовження тривалості життя), знизу (через зниження рівня народжуваності), або з обох причин, але в усіх випадках це проблема. Підвищення рівня народжуваності може не захистити країну від наслідків демографічного ризику пенсійних систем, якщо як періоди, протягом яких виплачуються пенсії, так і кількість пенсіонерів продовжують збільшуватися.

Розмір пенсійного простору залежить від демографічної структури населення та характеристик пенсійної системи, таких як пенсійний вік та коефіцієнт заміщення. Пандемія COVID-19 збільшила ризики стійкості пенсійних систем і ще більше посилила дисбаланс поколінь, непропорційно торкнувшись молоді та працездатного населення порівняно з пенсіонерами — модель, яка повторює досвід ранніх кризових періодів.

Пенсійний простір у 2020 році варіюється залежно від країни приблизно від 5% до 57%. Лише три країни (США, Великобританія та Ірландія) мають пенсійний простір понад 40%. Це означає, що витрати на державні пенсії принаймні на 40% менші від верхньої межі доходів, доступних від оподаткування праці [42].

П'ять країн (Фінляндія, Німеччина, Нідерланди, Португалія та Іспанія) мають пенсійний простір від 10 до 25%. Чотири країни (Бельгія, Австрія, Франція та Італія) мають пенсійний простір менш як 10%. Для Франції та Італії пенсійний простір досягає нуля до 2030; для Австрії та Фінляндії це відбувається до 2040 року. Прогнозовану еволюцію пенсійного простору до 2050 року показано на рис.3.1.

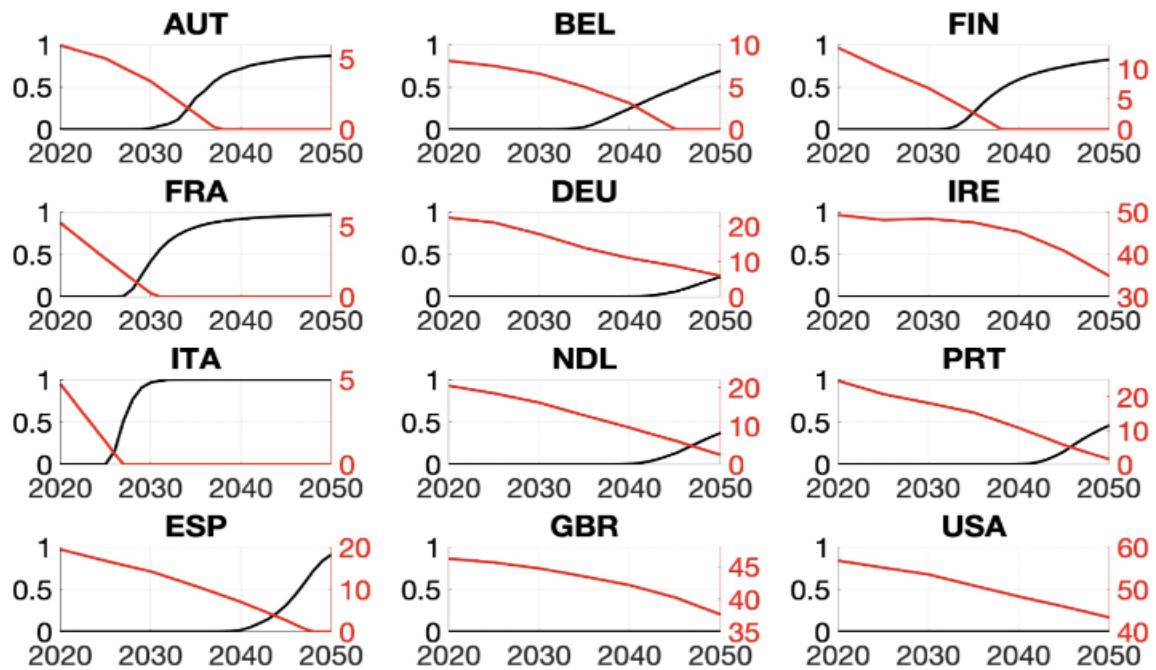


Рис.3.1. Динаміка ймовірності вичерпання пенсійного простору (чорні лінії) та пенсійного простору (червоні лінії) у період до 2025 року

Джерело: [35]

Три країни з найбільшими значеннями пенсійного простору мають найменші коефіцієнти заміщення та найменші податкові ставки.

Чотири країни з найменшими значеннями пенсійного простору мають найвищі коефіцієнти заміщення та найвищі податкові ставки. Пояснення у цьому, що й, наприклад, пенсійні виплати збільшуються, то сукупні заощадження і, отже, капітал падають, цим скорочуючи пропозицію праці та, отже, споживання, прибуток і податкові надходження. Ставка податку на трудовий дохід має збільшитись, щоб задовольнити обмеження державного бюджету.

Для останніх двох груп країн прогнозується, що їхній пенсійний простір досягне нуля або буде дуже близьким до нуля до 2050 року. Для Франції та Італії це, за прогнозами така ситуація відбудеться приблизно до 2030 року. З цих результатів ясно, що пенсійна реформа рано чи пізно знадобиться. Розглядаються три стилізовані реформи: збільшення податку споживання на

5% зниження коефіцієнта заміщення пенсії на 10%; збільшення пенсійного віку на два роки

Для всіх країн, за винятком Ірландії, Великобританії та США, дата, коли, як очікується, буде вичерпано пенсійний резерв, збільшується приблизно на 10 років. Більш масштабні пенсійні реформи відсунуть дату ще далі та призведуть до зниження ймовірності вичерпання пенсійного резерву у кожній країні. Більшості країн, що розглядалися потрібні реформи протягом наступних 10–20 років, щоб їх пенсійні системи були стійкими.

В Японії система фіксованих внесків Національної пенсійної системи є регресивною, причому тягар більше лягає на тих, хто робить менше. Як наслідок, багато представників «Втраченого покоління» або не змогли зареєструватися в національній пенсійній схемі, або не сплачували внески. Уряд пропонує часткове або повне звільнення від оподаткування для домогосподарств з низьким доходом, але менші внески призводять до менших пенсійних виплат. Непостійні працівники, яким вдається зареєструватися в ЕРІ, перебувають у кращому становищі, оскільки їхні роботодавці сплачують половину їхніх премій, але оскільки їх винагорода, як правило, нижча, ніж у звичайних працівників, їхні виплати, пов'язані із заробітком, природно також нижчі [43].

Для тих, хто займає посади звичайних працівників, державна пенсійна система Японії досить добре працює, гарантуючи мінімальний базовий дохід після виходу на пенсію. Цього не можна сказати про непостійних працівників. Втрачене покоління незабаром зіткнеться з обмеженнями японської пенсійної системи. Починаючи з 1990-х років система зазнала кількох реформ і переглядів, але жодна з них не вирішила кризи, що насувається, з якою зіткнулося Втрачене покоління. Однією з причин є те, що пенсійний вік для цієї групи все ще невеликий, тому ніхто не вважав це невідкладним політичним питанням. Ще більшою причиною може бути те, що проблема серйозно не впливає на фінанси пенсійної системи. Хоча це правда, що представники цього покоління, багато з яких є низькооплачуваними

непостійними працівниками, платять менше в систему, їхні майбутні виплати прив'язані до їхніх загальних внесків і, отже, також будуть низькими. Як наслідок, було мало економічних стимулів для проведення реформ, спрямованих на втрачене покоління.

3.2. Шляхи вирішення проблем пенсійного забезпечення в економічно розвинених країнах світу

Пенсійні системи у тому вигляді, в якому вони існують у розвинених країнах, не є ані стійкими, ані справедливими. Таким чином, багато систем вимагають істотних державних трансфертів. Середній дефіцит пенсійної системи у Європі та США становить близько 2,5% ВВП сьогодні і, за прогнозами, збільшиться до 4% ВВП протягом наступних трьох десятиліть. Фінансування стійко високих рівнів пенсійних витрат у деяких країнах може бути ускладнене без виникнення певного стресу у світлі вже високого рівня державного боргу чи підриву потенційного зростання [49].

У той час як старіння населення було пов'язане з нижчим зростанням продуктивності, вищі пенсійні витрати можуть також вимагати більших ставок внесків або витіснити інші продуктивні витрати, що може вплинути на зайнятість і ВВП.

Надалі реформи мають бути спрямовані на досягнення більшого прогресу у напрямку стійкості і не лише за рахунок молодих поколінь. Звернення до загальних принципів справедливості та рівності між поколіннями, більш рівномірний розподіл коригування між усіма поколіннями має вирішальне значення для сприяння більшій політичній прийнятності.

Реформи повинні бути розраховані на тривалі періоди поетапного впровадження, які, даючи окремим особам та домогосподарствам час для адаптації, поглиблюють міжпоколінські відмінності, створюючи ризики для їхньої майбутньої реалізації. Зміцнення зв'язків між внесками та посібниками, наприклад, шляхом встановлення коригувань допомог чи внесків на актуарно-нейтральних рівнях, також мінімізує спотворення у роботі у міру того, як

ринки праці продовжують відновлюватися. Там, де існують соціальні, базові, мінімальні чи інші цільові пенсії для забезпечення скорочення бідності, слід потурбуватися про те, як вони взаємопов'язані з пенсіями, пов'язаними із заробітком, чи іншою підтримкою людей похилого віку.

Для вирішення проблем, які стоять перед пенсійною системою у США, політики вивчають різні потенційні рішення. Один із підходів полягає у збільшенні відрахувань до пенсійних планів або за рахунок збільшення внесків працівників, або за рахунок внесків роботодавців, або за рахунок того та іншого. Іншим рішенням є коригування розмірів допомоги, наприклад, зменшення розміру допомоги або збільшення пенсійного віку. Крім того, директивні органи вивчають способи заохочення збільшення пенсійних заощаджень, крім традиційних пенсійних планів, наприклад, за рахунок використання податкових пільг для пенсійних заощаджень. Вкрай важливо знайти баланс між наданням адекватної пенсійної допомоги працівникам та забезпеченням довгострокової фінансової стійкості пенсійної системи [41].

Для адаптації пенсійних моделей до сучасних викликів світової економіки необхідно підвищення якості державних послуг у сфері соціального забезпечення та оптимізація витрат на їхнє фінансування за рахунок підвищення якості управління державними фінансами. . Цей напрямок вимагатиме адаптації, ефективного налаштування фінансових механізмів пенсійних систем і навіть якісних змін моделей фінансування пенсійної системи у довгостроковій перспективі.

Для США було б гарною ідеєю підняти ставку на високі доходи, які оподатковуються на заробітну плату. Це збільшило б надходження податку на заробітну плату політично прийнятним чином. Тільки 6% американських працівників мають доходи вищі за оподатковувану стелю доходів, що означає, що підвищення податку збільшить податки тільки для невеликої меншини працівників. Зростання нерівності в оплаті праці в США призвело до того, що зростаючий відсоток трудових доходів тепер перевищує оподатковувану стелю заробітної плати і, отже, не оподатковується.

Звичайно, згідно з чинним законодавством більш висока податкова межа також збільшить майбутні виплати допомоги високооплачуваним працівникам. Відповідно до чинної пенсійної формули працівники отримують пенсію, яка розраховується як функція середнього індексованого заробітку за найкращі 35 років кар'єри працівника. Проте компроміс між додатковими доходами від вищої оподаткованої стелі заробітної плати та вищими майбутніми виплатами допомоги є дуже сприятливим для фінансів соціального забезпечення. Причина в тому, що формула щомісячної допомоги досить щедра для низькооплачуваних працівників і набагато менш щедра для працівників з доходами, близькими до стелі оподаткованої заробітної плати. Вища оподатковувана стеля заробітної плати збільшить майбутні податкові зобов'язання високооплачуваних працівників набагато більше, ніж збільшить їхню майбутню допомогу [44].

Якщо оподатковувана межа заробітної плати буде підвищена таким чином, що 90% усіх доходів будуть нижчими за межу, актуарій соціального забезпечення підрахував, що більше чверті довгострокового дефіциту соціального забезпечення буде усунуто.

Соціальні інфляційні тенденції, такі як зростання тривалості життя та мінливі цілі учасників, диктують, що пенсійним фірмам, ймовірно, доведеться пропонувати нові продукти та послуги новими способами, щоб знаходити та задовольняти різні потреби учасників. Нові пропозиції пільг, такі як програми погашення заборгованості або стратегії проїдання, та нові точки доступу, такі як плани РЕР, ймовірно, стануть ключовими факторами для більш раннього залучення нових учасників, розширення цільового ринку за рахунок збільшення доступу та збільшення загального пирога пенсійних активів.

Ринок США більше, ніж будь-коли, залежить від планів із встановленими внесками (DC). Фактично, понад 60% усіх пенсійних активів США тепер зберігаються в таких планах, що є широкомасштабним зсувом інвестиційного ризику від корпоративного сектора до співробітників.

Однак, потреби залишаються незадоволеними. Оскільки ми починаємо бачити, як перше покоління йде на пенсію виключно за планом DC, керованим співробітниками, потреба в більш високому рівні додаткового пенсійного доходу зростає. , ймовірно, буде приносити менше 1000 доларів на місяць протягом 15-річного пенсійного періоду Цього навряд чи достатньо для людей, чия фінансова безпека залежить від цих заощаджень, не говорячи вже про учасників, які живуть довше.

Зростає потреба у більш широких типах пропозицій пільг, таких як погашення боргу, додатковий дохід та кероване консультування. працювати за скороченим графіком, а треті хочуть продовжувати працювати, але у нових починаннях. Спонсорам плану також потрібно шукати нові підходи, щоб допомогти збільшити участь у плані. заощаджень, такі як CalSavers та New Jersey Secure Choice, можуть набрати масштаб у найближчі роки та надати фінансовим постачальникам можливість пропонувати варіанти інвестиційних продуктів. В якості альтернативи об'єднані плани роботодавців (PEP) надають пенсійним компаніям можливість працювати безпосередньо з малими та середніми компаніями, щоб допомогти збільшити участь у пенсійному забезпеченні [47].

Розвиток пенсійних фондів в розвинених країнах Європи, що фінансуються за рахунок капіталу, може сприяти скороченню пенсійних розривів, тоді як збільшення пенсійних накопичень підтримує Союз ринків капіталу. Вони є джерелом капіталу для фінансування довгострокового зростання реальної економіки та її зеленого та цифрового переходу.

По-перше, необхідна прозора інформація про пенсійний дохід, що генерується національними пенсійними системами. Вимога до держав-членів створити PTS, що охоплює всі три пенсійні стовпи, підвищить обізнаність громадян щодо їх майбутнього пенсійного доходу. Крім того, пенсійна панель на європейському рівні та рівні держав-членів необхідна для підтримки політиків у моніторингу адекватності та стійкості пенсійних систем та

усуненні пенсійних розривів. ЕІОРА готовий підтримати Комісію у її розробці.

По-друге, для розширення охоплення додатковими пенсіями ЄС міг би розглянути питання про введення вимоги до держав-членів запровадити систему автоматичної реєстрації у тих випадках, коли професійні пенсійні накопичення поки що не є обов'язковими, оскільки громадяни не відкладають достатньо коштів самостійно.

По-третє, важливо підвищити ефективність існуючого пенсійного регулювання ЄС. Це включає оцінку того, чи є умови надання РЕРР (загальноєвропейських пенсійних продуктів) життєздатними на цьому ринку, що розвивається. Розширення сфери дії регулювання РЕРР з метою включення професійних пенсій стане ще одним покращенням, оскільки на загальноєвропейському рівні може бути більший попит на професійні, ніж особисті пенсійні рішення. Рекомендації ЕІОРА щодо перегляду Директиви ІОРР II повинні бути реалізовані для кращого захисту членів та бенефіціарів ІОРР.

Поліпшення пенсійного забезпечення у європейських країнах є складним завданням, особливо з урахуванням старіння населення та економічної невизначеності. Ось деякі ключові напрямки, які можуть допомогти покращити пенсійні системи [48]:

Диверсифікація пенсійних стовпів: Перехід до багаторівневої системи, що включає державні, професійні та приватні пенсії, може забезпечити більшу стабільність та гнучкість. Такий підхід допомагає розподілити ризики та гарантує, що люди мають кілька джерел пенсійного доходу.

Підвищення пенсійного віку: Поступове підвищення пенсійного віку відповідно до зростання тривалості життя може допомогти зберегти фінансову стійкість пенсійних систем. Цей захід може знизити тиск на державні фінанси за рахунок продовження трудового життя людей.

Заохочення приватних заощаджень: заохочення приватних пенсійних заощаджень через податкові пільги та внески роботодавців може доповнювати

державні пенсії. Це може допомогти людям створити більш суттєвий пенсійний фонд.

Підвищення адекватності пенсій: забезпечення того, щоб пенсійні виплати були достатніми для запобігання бідності на старості, має вирішальне значення. Цього можна досягти шляхом коригування пенсійних формул, індексації пенсій щодо інфляції та надання мінімальних пенсійних гарантій.

Зміцнення гендерної рівності: усунення гендерної нерівності у пенсійних виплатах шляхом забезпечення рівної оплати праці, підтримки участі жінок у робочій силі та визнання періодів догляду при розрахунку пенсій може підвищити загальну адекватність пенсій.

Посилення координації в ЄС: хоча пенсійні системи в першу чергу є національною компетенцією, ЄС може відігравати певну роль у координації та моніторингу реформ, наданні рекомендацій та фінансуванні проектів, спрямованих на покращення пенсійних систем.

Ці напрями спрямовані на забезпечення балансу між фінансовою стійкістю пенсійних систем та необхідністю забезпечення пенсіонерів адекватним доходом, що гарантує гідне життя у старості.

Японська державна пенсійна система регулює систему виплати коштів за розміром надходжень із значними резервними фондами. Адекватність виплат вимірюється коефіцієнтом розміщення, а фінансова стійкість — співвідношенням резервів до витрат. Результати показують, що при високому рівні прийняття ризику в резервному фонді збільшується ризик збільшення, оскільки механізм автоматичного балансування знижує витрати до тих пор, поки пенсійна система не відновить платоспроможність. Крім того, ризик резервних фондів збільшується із-за можливості отримання значної негативної інвестиційної доходності. На противагу, коли рівень ризику низький, рівень вигоди фіксується на низькому рівні, оскільки інвестиційна доходність недостатня. Тому помірний рівень ризику резервних фондів повинен бути адекватним.

Японські пенсіонери тривалий час покладалися на державну пенсійну систему на фінансування свого життя після виходу пенсію. Однак у цьому надстарілому суспільстві опора виключно на державну пенсійну систему не є стійкою; спільне рішення, що діє як державну, так і приватну пенсійні системи, матиме важливе значення для забезпечення фінансового благополуччя пенсіонерів.

Оскільки японська державна пенсійна система стикається з проблемами старіючого суспільства — зі скороченням населення працездатного віку, що підтримує населення пенсіонерів, що зростає, роль приватних пенсійних заощаджень є і буде все більш важливою для підтримки бажаного рівня життя пенсіонерів. Наразі люди мають дві основні програми накопичення активів з податковими пільгами на вибір: а саме, індивідуальний ощадний рахунок Nippon («NISA») та індивідуальний пенсійний план із встановленими внесками («iDeCo»).

Обидві програми розроблені для того, щоб спонукати широку громадськість почати накопичення активів з невеликих щомісячних/щорічних внесків. Уряд також просував податкові пільги та дерегулювання для зниження комісій, щоб спонукати людей переводити заощадження в інвестиційні продукти. Проте японська громадськість вважає за краще зберігати понад 53% своїх фінансових активів на банківських рахунках, а не в інвестиційних активах. Тільки близько 10% дорослого населення Японії мають рахунки NISA, а 1,6% з тих, хто має на це право, мають рахунки iDeCo, що підтверджує наведені вище результати опитування.

Отже, рекомендації є наступними [43]:

1. Збільшити внески у приватні зберігаючі програми. Нещодавне законодавство про пенсійну реформу японського уряду допомогло направити майбутнє державної пенсійної системи у правильному напрямку, підвищивши пенсійний вік і розширивши базу, включивши до неї працівників, зайнятих неповний робочий день, та працівників малого бізнесу, спонукати молоде покоління почати відкладати гроші на початку своєї кар'єри, балансуючи між

державними та приватними заощадженнями. Американсько-японська ділова рада рекомендує японському уряду:

а. Розширити базу: Японському уряду слід продовжити зусилля щодо розширення участі державних та приватних пенсійних систем шляхом:

- Продовження оцінки та підвищення максимальних вікових обмежень для початку виплат;

- Пом'якшення обмежень, включаючи щорічні ліміти внесків, вікові обмеження та вимоги періодичних внесків за різними приватними пенсійними та інвестиційними програмами, такими як iDeCo та NISA;

- Надання ринку адекватних податково-пільгових пенсійних рішень, включаючи приватний додатковий захист від непередбачених хвороб та інших негативних потрясінь, таких як недоумство;

- Заохочення громадськості до комплексного розгляду пенсійного планування, використовуючи комбінацію кількох пенсійних програм та продуктів для адекватного вирішення унікальних потреб та обставин окремих осіб. Для досягнення оптимальної фінансової підтримки на пенсії. покоління в приватних пенсійних програмах має особливе значення, враховуючи переваги накопичення інвестиційних доходів, їх здатність приймати більш агресивні інвестиційні асигнування для отримання кращого прибутку та перехід від традиційних механізмів зайнятості до економіки фрілансу.

б) Розширення доступу:

Оскільки відповідальність за пенсійні накопичення в Японії переходить від уряду та підприємств до приватних осіб, японському уряду слід продовжувати розширювати доступ до програм пенсійних накопичень та спонукати людей робити заощадження таким чином:

- Заохочення роботодавців спонсорувати плани із встановленими внесками з автоматичною реєстрацією «відмови» для працівників. Згідно з дослідженням, проведеним у США, 93% працівників, які мають право, беруть участь у пенсійних планах, коли роботодавець пропонує автоматичну реєстрацію, порівняно з 47% з планами з опцією;

- Надання податкових та інших політичних стимулів для пенсійного населення на користь ануїтетних виплат замість одноразових виплат, де це доречно. Японська практика одноразової виплати вихідної допомоги при виході працівників на пенсію дає можливість конвертувати такі виплати у довгострокові потоки доходу з потенціалом для зростання активів та/або гарантії при використанні відповідних фінансових інструментів.

- Зміцнення спільних зусиль державного та приватного секторів щодо обміну знаннями та розробки стратегії надання населенню адекватних пенсійних рішень. Це включає огляд визначення того, чи достатньою мірою поточні програми пенсійних заощаджень з податковими пільгами відповідають потребам населення, і визначення больових точок, які нині заважають населенню брати участь у пенсійних планах.

2. Збільшення інвестиційної дохідності. Японські політики та адміністратори GP IF повинні критично оцінити майбутні потреби та стійкість фонду. Джерела доходу для старіючого та зростаючого населення пенсіонерів. GPIF має розглянути можливість збільшення своїх асигнувань на альтернативні активи, для яких поточний максимальний ліміт складає 5%. Суттєво покращити показники прибутковості. Наприклад, дані показують, що приватний капітал (PE) забезпечує в середньому 480 базисних пунктів надлишкової прибутковості порівняно з MSCI World Index, з ще більш високими порівняльними показниками в періоди рецесії (11). Вибір найбільш ефективних фондів може ще більше збільшити прибутковість. прогнозують чисту внутрішню норму прибутковості (IRR) 16% або вище, а прямі інвестиції перевершили контрольні показники громадського ринку як мінімум на шість процентних пунктів за 1-, 5-, 10- та 20-річні періоди (12).

З точки зору приватного сектора, японські компанії повинні поліпшити інвестиційну привабливість за допомогою більш агресивних кроків з поліпшення корпоративного управління. черга, приверне на ринок нових інвесторів та призведе до вищих інвестиційних доходів.

Через відносну новизну ранніх приватних пенсійних накопичень у Японії приватні ощадні механізми необхідно стабілізувати, щоб підвищити суспільне визнання та готовність брати участь у цих приватних ощадних планах. NISA та iDeCo були вперше введені у 2014 та 2002 роках відповідно, і, як обговорювалося раніше, існує значний потенціал для підвищення суспільної поінформованості про ці важливі стовпи пенсійних накопичень на тому ж рівні, що й державна пенсійна система. Зокрема, NISA доступна протягом обмеженого періоду часу (від 5 до 20 років залежно від програм) і має бути поступово припинена.

Отже, в розвинених країнах для того, щоб ці нові програми завоювали суспільну довіру та визнання, програми та їх особливості, включаючи пов'язані з ними податкові пільги, мають стати постійними.

ВИСНОВКИ

Єдиного підходу до формування системи пенсійного забезпечення в різних країнах немає. Практично в усіх країнах продовжує діяти і розподільча система виплати пенсій держбюджету, та накопичувальна, у якій пенсії приватними страховими компаніями та пенсійними фондами виплачуються із коштів, накопичених працівниками під час трудової діяльності. У багатьох випадках половина пенсії формується розподільчою системою, половина – накопичувальною. Розмір пенсійних виплат у різних країнах відрізняється у десятки разів. Він безпосередньо залежить від величини доходів на душу населення, а також від політичних та економічних пріоритетів урядів і сформованих суспільних традицій. У різних країнах розмір пенсії коливається від 20 до 70% середньої заробітної плати. Провідними світовими тенденціями у сфері вдосконалення систем пенсійного забезпечення є поступове підвищення пенсійного віку та зрівняння термінів виходу на пенсію чоловіків та жінок

В результаті проведеного дослідження та написання магістерської роботи було отримано певні висновки.

1. Встановлено, що пенсійне забезпечення є системою заходів, спрямованих на захист громадян від ризиків, пов'язаних із втратою працездатності, старістю або втратою годувальника. Основні цілі пенсійного забезпечення включають:

Соціальний захист: Забезпечення матеріальної підтримки громадянам, які досягли пенсійного віку, а також інвалідам та сім'ям, які втратили годувальника.

Пенсійне страхування: Формування пенсійних накопичень за рахунок внесків роботодавців та працівників, які потім використовуються для виплати пенсій.

Державне пенсійне забезпечення: Виплати, що фінансуються з державного бюджету для забезпечення мінімального рівня доходу пенсіонерам.

Ці заходи спрямовані на підтримку гідного рівня життя для громадян, які вже не можуть працювати.

2.В процесі дослідження встановлено, що у високорозвинених країнах застосовується два типи пенсійних моделей, які не існують у чистому вигляді, але поєднують елементи накопичувальної та розподільчої моделей:

– англосаксонська (модель Беверіджа) – всім громадянам надається мінімальне державне пенсійне забезпечення з допомогою спеціального податку; дана система пенсійного забезпечення надає лише мінімальні виплати від держави, що стимулює майбутніх пенсіонерів брати участь у додаткових програмах задля досягнення бажаного рівня пенсійного забезпечення; застосовується в США, Канаді, Великобританії, Голландії та ін;

– континентальна (модель Бісмарка) – в основі лежить принцип зрівняльного забезпечення; цю модель можна класифікувати як розподільну, оскільки вона передбачає фінансування пенсій за рахунок внесків трудящих, які розподіляються пропорційно серед громадян, які мають право на одержання пенсії; застосовується в Німеччині, Австрії, Італії, Швеції, Франції та інших країнах. Однією із загальних тенденцій пенсійних реформ у всіх розвинених державах загального добробуту став перехід від схем із встановленими виплатами (DB) до більшої ролі схем із встановленими внесками (DC). Часткова приватизація пенсійного забезпечення та сильніша залежність від схем із попереднім фінансуванням супроводжуються «зсувом ризику»: майбутні пенсіонери нестимуть як особи ризику впливу фінансових ринків та збільшення тривалості життя, оскільки накопичені активи мають бути «розтягнуті» на більш тривалий час. період виходу на пенсію і мають на увазі нижчу ренту.

3.У пенсійній системі США рівень 1 - це додатковий дохід із забезпечення; рівень 2 - це плани із соціального забезпечення; а рівень 3

включає 401(k), індивідуальні пенсійні рахунки (IRA), традиційні пенсії та додаткові механізми заощаджень. Основна проблема нинішньої системи США полягає в тому, що вона не відповідає можливостям більшості людей. Система працює, якщо всі починають інвестувати у ранньому віці. Очікування заощаджень потребує значно більшої жертви поточного споживання. Пенсійна система США повинна адаптуватися до цих викликів, щоб продовжувати забезпечувати фінансову безпеку пенсіонерів. Політики повинні розглянути можливі рішення, такі як збільшення фінансування, підвищення пенсійного віку або запровадження нових типів планів.

Пенсійна система США постійно займає нижчі позиції, ніж інші порівнянні країни, за таким міжнародно визнаним індексом, як Мельбурн-Мерсер, який оцінює адекватність охоплення пенсійної системи країн, фінансову стійкість та цілісність щодо регулювання та управління. Інші країни мають кращі результати виходу на пенсію у вигляді вищих коефіцієнтів заміщення та чистого пенсійного багатства, оскільки мають обов'язкові пенсійні рахунки, вони охоплюють більше працівників і мають спрощені інструменти пенсійних заощаджень. Більше того, більшість країн запобігають витоку з рахунків до виходу на пенсію та виплачують допомогу у вигляді довічного доходу. Обов'язкове покриття, усунення витоків, професіоналізація інвестицій та додавання ануїтетів покращили б порівняльні показники США.

Державні пенсії займають суттєву, часто двозначну частку як національного доходу, так і соціальних витрат. Недоліки та вигоди впливають на людей більшу частину їхнього життя. Основні загрози виникають через старіння населення та зміни моделей праці, при цьому більшість населення потребує державних пенсій, але менша частка активних працівників несе відповідальність за їх фінансування. До цих довгострокових факторів додаються різні короткострокові проблеми, які впливають на фіскальне становище багатьох країн, такі як слабке зростання, зростання процентних ставок і стрімко зростаючий державний борг.

3. Більшість громадян ЄС повністю залежать від встановлених законом пенсій щодо свого майбутнього пенсійного доходу. Тільки 23 відсотки беруть участь у професійній пенсійній схемі, а 19 відсотків мають особистий пенсійний продукт. Громадяни з додатковою пенсією почуваються більш фінансово впевненими у пенсії, ніж ті, хто її не має (53 порівняно з 37 відсотками). За останні 30 років усі держави-члени Європейського Союзу реформували свої пенсійні системи.

Пенсійна система Франції є розподільчою, тобто виплати пенсій провадяться за рахунок доходів, сформованих за рахунок внесків працюючого населення. Французькі пенсіонери отримують пенсію у розмірі близько 50% своєї середньої зарплати. Існує жорстка прив'язка виплачуваних пенсій до стажу, пенсійні внески порівну розподілено між найманими працівниками та роботодавцем, а особи вільних професій здійснюють щомісячні виплати в Пенсійний фонд самостійно.

У Німеччині працюючі громадяни платять у державний пенсійний фонд, звідки потім самі одержують пенсію. Половину внеску оплачує роботодавець, під час декретної відпустки чи служби в армії внески сплачує держава. Розмір пенсійного забезпечення залежить від віку виходу на пенсію, розміру зарплати, стажу роботи, виду пенсії та низку інших індивідуальних коефіцієнтів формули розрахунку. Крім цього державну пенсію доповнює виробнича пенсія від підприємств та особисті пенсійні виплати.

Матриця пенсійної системи, що склалася у Німеччині, застосовна також в Австрії, Італії, Франції та інших європейських країнах. Система побудована так, що працівникам вигідно в ній брати участь - чим більше внесків вони сплачують, тим більше пенсійних прав одержують при виході на пенсію. Уся система захисту старості включає три рівні. Зважаючи на старіння населення, що продовжується і посилюється, зусилля були спрямовані на стримування майбутнього зростання ставки внесків, поліпшення коефіцієнта залежності системи, зниження коефіцієнта допомоги та/або вливання податкових грошей або інших фінансових ресурсів у систему. Європа стикається із значними

пенсійними розривами. Вони збільшуються через старіння населення і ринків праці, що характеризуються більш фрагментованими і динамічними кар'єрними шляхами. Перехід від встановлених виплат (DB) до встановлених внесків (DC) збільшує ризик та вибір для людей.

4.В Японії одна із самих довгих тривалостей життя в світі: чоловіки живуть в середньому 81 рік, а жінки — 87 років. Таке довголіття навантажує пенсійну систему країни, яка є прикладом для інших розвинутих країн із схожими демографічними тенденціями.

5. Визначено проблеми пенсійного забезпечення в економічно розвинених країнах світу. Ось деякі з ключових:

Старіння населення: у розвинених країнах спостерігається збільшення частки людей похилого віку, що створює навантаження на пенсійні системи. Найменша кількість працюючих людей має підтримувати зростаючу кількість пенсіонерів.

Фінансова стійкість: багато пенсійних фондів стикаються з проблемами фінансування. Низькі відсоткові ставки та економічна нестабільність можуть знижувати доходність інвестицій пенсійних фондів.

Зміна структури зайнятості: зростання числа фрілансерів та працівників з нестандартними формами зайнятості ускладнює збір пенсійних внесків та забезпечення стабільних пенсійних виплат.

Нерівність у пенсійних виплатах: у деяких країнах існує значна нерівність у розмірі пенсій, що може бути пов'язане з відмінностями у заробітках, стажі роботи та інших факторах.

Адаптація до нових економічних умов: пенсійні системи повинні адаптуватися до змін в економіці, таких як цифровізація та глобалізація, що потребує гнучкості та інновацій в управлінні пенсійними фондами.

Ці проблеми вимагають комплексного підходу та реформ для забезпечення стійкості та справедливості пенсійних систем у майбутньому

6. Визначено шляхи вирішення проблем пенсійного забезпечення в економічно розвинених країнах світу. Кожна країна постійно стикається із ситуацією нестачі коштів на життєво важливі витрати, але не можна забувати про пенсійне забезпечення. Середня тривалість життя підвищується, звідси випливає, що здорове населення пенсійного віку може працювати далі. Таким чином, однією з найпоширеніших тенденцій розвитку системи пенсійного забезпечення у багатьох країнах є прийняття законів про пізніший вихід громадян на пенсію.

Встановлено, що державний та приватний сектори повинні працювати разом, щоб заохочувати людей бути добре підготовленими до безпечного та комфортного способу життя після виходу на пенсію. Жоден окремий захід політики не закрий поточного розриву пенсійних заощаджень. Натомість державний сектор має встановити чітку державну політику щодо готовності до виходу на пенсію та стійко керувати державною пенсійною системою. Приватний сектор також має надавати додаткові ощадні інструменти та продукти. Обидві сторони повинні координувати свої зусилля щодо підвищення обізнаності, щоб люди розуміли необхідність раннього планування виходу на пенсію, не чекаючи майже пенсійного віку, щоб почати діяти.

Удосконалення пенсійного забезпечення у розвинених країнах включає декілька ключових напрямів:

Підвищення пенсійного віку: багатьом розвиненим країнам необхідно збільшити пенсійний вік, щоб врахувати зростання тривалості життя та зменшити навантаження на пенсійні системи.

Розвиток приватних пенсійних фондів: крім державних пенсій, приватні пенсійні фонди відіграють важливу роль у забезпеченні доходів пенсіонерів.

Гнучкість у виборі часу виходу на пенсію: пенсіонери повинні вибирати, коли вийти на пенсію, що дозволить їм працювати довше та отримувати вищі пенсії.

Інвестиції у пенсійні фонди: поліпшення управління та інвестиційної стратегії пенсійних фондів допоможе збільшити прибутковість та стійкість пенсійних систем¹.

Соціальна підтримка та медичне обслуговування: важливим аспектом є забезпечення доступного медичного обслуговування та соціальної підтримки для пенсіонерів.

Ці заходи допомагають створити більш стійкі та справедливі пенсійні системи, які можуть адаптуватися до демографічних змін та економічних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Беспалова С. С. Особливості пенсійних систем зарубіжних країн. Тенденції та перспективи розвитку економіки і права XXI століття очима молоді : матеріали VIII Міжвуз. студ. наук. конф., м. Харків, 16 трав. 2024 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди та ін. ; за заг. ред. С. В. Бережної. Харків, 2024. С. 270–273. <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/1ae8691d-1bc2-4f2b-b330-e477d97527aa>
2. Біла-Тіунова, Л. Р. Пенсійна система України та досвід світової практики." *Знання європейського права* 2022. С. 58-61. URL:http://www.jes.nuoua.od.ua/archive/1_2022/1_2022.pdf#page=58
3. Бондарчук І.С. Теоретичні основи та принципи системи пенсійного забезпечення URL:https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/2116/1/bondaruk_002.pdf
4. Демченко К.І. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення громадян України. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Дніпро, 2021 URL:https://duan.edu.ua/images/head/Science/UA/Academic_Council/D_08_120_0/demchenko_dysertatsiya.pdf
5. Дучимінська Л. М.. "Про необхідність дотримання принципу верховенства права в діяльності органів пенсійного фонду України." *Центральноукраїнський вісник права та публічного управління* (2023): 23-27. URL:<https://cu.j.dnuvs.ukr.education/index.php/cuj/article/view/19>
6. Карцева В. В. Реформування системи пенсійного забезпечення: теоретичний та практичний аспекти. URL:<http://journal.puet.edu.ua/index.php/nven/article/view/1714/1512>
7. Кулікова Є. О. Еволюція розвитку системи пенсійного страхування в світі. *Науковий вісник: Збірник наукових праць Одеського національного*

економічного університету. 2021. № 9-10. С. 286–287. URL:<http://n-visnik.oneu.edu.ua/collections/2021/286-287/pdf/65-71.pdf>

8. Лазор О., І. Юник. Державне управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні: правові та організаційні аспекти." *Наукові перспективи*. 2023. URL:http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/1_2023/15.pdf

9. Нагребельний В.П. Кваліфікація. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ : «Укр. енциклопедія», 2001. Т. 3: К-М, 2001. С. 71.

10. Островський І. А. Актуарна справедливість у практиці пенсійного страхування розвинених країн світу." Інтернет–конференції ХНУМГ ім. ОМ Бекетова(202). URL:<https://pravo.cusu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/114>

11. Пенсійна система України. Веб-сайт. URL:<http://www.westinvestgroup.com.ua/ua/nederzhavne-pensijnezabezpechennya/>

12. Пенсійне забезпечення: підручн. / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 308 с

13. Пенсійна система: підручник / за ред. В.І. Грушка, Ю.І. Скулиш / Грушко В.І., Скулиш Ю.І, Лаптев С.М., Фатхутдінов В.Г., Француз А.Й., Румик І.І., Пилипенко О.О. 4-те вид., доп. і перероб. Київ, 2019. 512 с.

14. Поліщук Д. В., Д. А. Терещенко. Пенсійне забезпечення як складова частина системи соціального захисту. 2023. С. 93. URL:<https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/ebe9dbd0-4cee-4024-b2e3-7ca74dd488bf/content>

15. Положення про Пенсійний фонд України. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 липня 2014 р. № 280. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280-2014-%D0%BF#Text>

16. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 49-51. Ст. 376.

17. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/sh#Text>

18. Рак. Г. Концептуальні основи виникнення та формування фінансових ресурсів бюджетних установ. *Вісник Львівського університету. Серія економічна*, №49, 2013, с.422-428.

19. Рудик Я. В., М. Б. Ріппа. Ключові проблеми та напрями удосконалення управління коштами пенсійного фонду України." *актуальні проблеми економіки, обліку, фінансів та права: теорія і практика* (2022): 38. URL:<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/53995/1/%D0%9C%D1%96%D0%B6%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%2016.12.2022.pdf#page=39>

20. Рудик О. Історичний нарис розвитку пенсійних систем. *Економіка та суспільство*, 2024ю (64). URL:<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-65>

21. Руцишин Н., Грицак О., Руцишин М. (2024). Проблематика та перспективи розвитку системи накопичувального пенсійного забезпечення в Україні. *Modeling the development of the economic systems*, (3), 296–301. URL: <https://doi.org/10.31891/mdes/2024-13-41>

22. Скоробагатько А. В. Поняття пенсії у праві соціального забезпечення. *Правова держава*. № 34, 2019. <http://pd.onu.edu.ua/article/view/169534/171281>

23. Стецюк Т. Пенсійне забезпечення як складова соціальних гарантій розвитку суспільства. *Економічний аналіз*. 2020. Т.30, №6, Ч.1, С.149-155 DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2020.01.02.149>

24. Соколова Ю. І. Сутність та зміст пенсійного забезпечення суддів URL:<https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/a0767b2c-ef04-44b8-b33c-dbaee5facd1c/content>

25. Сокурєнко О. А. Деякі аспекти пенсійного забезпечення в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2021. № 54, том 1. С. 94–96.

26. Сокурєнко О. А. Досвід розвинутих країн світу в організації системи пенсійного забезпечення. *Наукові записки. Серія: Право* 12 (2022): 79-82. URL:<https://pravo.cusu.edu.ua/index.php/pravo/article/view/114>

27. Сушко Н. І. Інформаційна модель управління доходами державного бюджету в контексті запровадження НП(С)БОД: наук.-практ. конф.– Показники та фактори конкурентоспроможності національної економіки. – НО «Перспектива», 2015. – 136 с. – С. 130–133

28. Топчій, В. В., and Л. М. Дучимінська. "Принцип верховенства права в діяльності пенсійного фонду України як суб'єктів запобігання злочинам." (2023). URL: <http://dspace.megu.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/4440>

29. Фінансове право України: навч. посібник / Л. К. Воронова, М. П. Кучерявенко, Н. Ю. Пришва та ін. Київ: Правова єдність, 2009. 395 с.

30. Якимчук, Н. Я. (2022). Фінансово-правовий статус Пенсійного фонду України напередодні його перетворення. *Знання європейського права*, (1), 88-94. 2022. URL: <http://chernvisn.onua.edu.ua/index.php/chern/article/view/327/420>

31. Яришко О. В. Фінансовий аналіз діяльності бюджетних організацій. *Вісник Запорізького національного університету*. 2008. № 1 (3). С. 174-180.

32. Experience of developed countries of the world in the organization of the pension security system https://www.researchgate.net/publication/368633710_

33. Exploring the depths of the French pension system URL:<https://www.internago.com/blog/exploring-the-depths-of-the-french-pension-system/#:~:text=The%20French%20pension%20system%20operates,the%20pensions%20of%20current%20retirees>

34. French pension explained: What you need to know URL:<https://www.ibanista.com/french-pension-system-explained/>

35. Financial Security for Older Americans URL:<https://www.gao.gov/financial-security-older-americans>

36. Holzmann, Robert; Orenstein, Mitchell; Rutkowski,. *Pension reform in Europe : process and progress (English)*. Directions in Development Washington, D.C. : World Bank

Group. URL:<http://documents.worldbank.org/curated/en/123521468771118720/Pension-reform-in-Europe-process-and-progress>

37. German pension system

URL:<https://howtogermany.com/finance/pension/retirement-and-pension-system/>

38. Greig, Fiona. Anna Madamba, Guillermo Carranza, Cormac O’Dea, Taha Choukhmane and Lawrence D.W. Schmidt. (2024). Are employers optimizing their 401(k) match?

URL:<https://corporate.vanguard.com/content/corporatesite/us/en/corp/articles/considering-more-equitable-efficient-401k-match.html>

39. Japanese National Pension System

URL:<https://www.nenkin.go.jp/service/pamphlet/kaigai/kokunenseido.files/2English.pdf>

40. Lakonishok J, Shleifer A, Vishny RW (1994) Contrarian investment, extrapolation, and risk. *J Finance* 49(5):1541–1578.

URL: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.1994.tb04772.x>

41. Marcelo Soto , Alvar Kangur , Samuel Romero Martinez Rethinking pension systems in Europe for a post-Covid-19 world

URL:<https://cepr.org/voxeu/columns/rethinking-pension-systems-europe-post-covid-19-world>

42. Melbourne Mercer. Global Pension Index 2019. Melbourne: Mercer Institute and Monash

University. URL:<https://www.mercer.com/insights/investments/market-outlook-and-trends/mercercfa-global-pension-index/>

43. Morales Walter. Pension Funds Development and Its Impact on Economic Growth: The Moderating Effect of the Financial System.

URL:: <https://ssrn.com/abstract=3771370> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3771370>

44. Morrissey, M., Radpour, S., and Schuster, B. (2022, November 16). The Older Workers and Retirement Chartbook, Chapter 2: Retirement. Economic Policy Institute. URL:<https://www.epi.org/publication/chapter-2-retirement/>

45. National Institute of Population and Social Security Research (2017) Population projections for Japan (2017): 2016 to 2065, appendix: Auxiliary. Projections, 2066–2115. URL:<https://fpcj.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/1db9de3ea4ade06c3023d3ba54dd980f.pdf>.

46. Organization for Economic Co-operation and Development (2021a) Pensions at a glance 2021, OECD and G20 indicators. URL:<https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>

47. Palomäki L. 'Reference groups and pensioners' subjective economic well-being in Europe', Social Indicators Research 131, 2, 1–17. https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=%E2%80%99Reference+groups+and+pensioners%E2%80%99+subjective+economic+wellbeing+in+Europe%E2%80%99&author=Palom%C3%A4ki+L.M.&publication+year=2016&journal=Social+Indicators+Research&volume=131&pages=1-17

48. Pension System in Japan <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/japan/103>

49. Pension-system Typology URL:https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2005en.pdf

50. Pension System in USA [URL:https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/usa](https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/usa)

51. Population Aging, Pension Systems, and Economic Growth: Applying an Overlapping Generations Model to the Informal Sector <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/917331/adr-vol40no2-10-population-aging-pension-systems.pdf>

52. Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/pdf/ocp71_en.pdf

53. The EU should build on past initiatives to address growing pension gaps
 URL:https://www.eiopa.europa.eu/publications/eu-should-build-past-initiatives-address-growing-pension-gaps_en

54. The Multidimensional Efficiency of Pension System: Definition and Measurement in Cross-Country Studies Filip Chybalski; Department of Management, Lodz University of Technology, Piotrkowska 266, 90-924 Lodz, Poland Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27546951>

55. Types of workplace pension schemes
 URL:<https://www.nidirect.gov.uk/articles/types-workplace-pension-schemes>

56. Reforming against the demographic clock. Allianz Global Pension Report 2023. April 19, 2023. P. 37.
 URL: https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/economic-research/publications/specials/en/2023/april/2023-04-19-PensionReport.pdf

57. Retirement Systems in Developed and Developing Countries: Institutional Features, Economic Effects, and Lessons for Economies in Transition
<https://ideas.repec.org/p/wop/pennpr/94-3.html>

58. United Nations. World Population Prospects 2022. Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat.
 URL: <https://population.un.org/wpp/> (

59. U.S. Public Pensions Highly Vulnerable to Market Correction
 URL:<https://www.fitchratings.com/research/us-public-finance/public-pensions-highly-vulnerable-to-market-correction-05-02-2024>

60. Zaidi, A., Grech, A. G. Fuchs, M. *Pension policy in EU25 and its possible impact on elderly poverty*, CASE/116, London: Centre for Analysis of Social Exclusion. URL:<https://eprints.lse.ac.uk/6225/>