

Т. В. Кулініч,  
к. е. н., доцент кафедри менеджменту організацій,  
Національний університет "Львівська політехніка"  
ORCID ID: 0000-0003-0110-7080  
І. Р. Жайворонок,  
аспірант кафедри менеджменту організацій,  
Національний університет "Львівська політехніка"  
ORCID ID: 0000-0001-6304-368X

DOI: 10.32702/2306-6814.2019.24.106

# ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ І ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ В РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ СВІТУ

T. Kulinich,  
PhD in Economics, Associate Professor, Lviv Polytechnic National University, Department of Organizational  
Management  
I. Zhayvoronok,  
postgraduate student, Lviv Polytechnic National University, Department of Organizational Management

## FEATURES OF THE CONSTRUCTION AND OPERATION OF PENSION SYSTEMS IN DEVELOPED COUNTRIES

**У статті розглядаються моделі побудови пенсійних систем провідних країн світу з врахуванням розміру включення в них класичних моделей Бевериджа та Бісмарка. Розглянуто показники діяльності пенсійних систем провідних держав Європи, США та Японії. Проведено критичний огляд робіт вітчизняних та іноземних науковців, присвячений дослідженню пенсійних систем та моделей. Проведено порівняння з пенсійною системою України. Досліджено переваги розподільчої та накопичувальної пенсійних систем, їх поєднання та результати функціонування у вигляді коефіцієнтів заміщення та розмірів середнього місячного пенсійного забезпечення.**

**Розглянуто трирівневу систему пенсійного забезпечення в Україні. Виділено ключові проблеми, які потребують швидкого вирішення. Запропоновано вирішення проблеми перенесення впровадження другого рівня пенсійної реформи в Україні. Виявлено можливі сценарії розвитку системи пенсійного забезпечення.**

**Розраховано динаміку середньої пенсії та середньої заробітної плати скоригованої на курс долара США.**

**Проаналізовано особливості і досвід реформування пенсійних систем у кожній з названих країн.**

**Models of pension systems of the leading countries of the world are considered in the article. The size of inclusion in pension systems of classic Beveridge and Bismarck models are taken into account. The performance indicators of pension systems of the leading countries of Europe, USA and Japan are considered. A critical review of the work of domestic and foreign scientists is devoted to the study of pension systems and models. The comparison with the pension system of Ukraine is made. The advantages of the distribution and cumulative pension systems, their combination and the results of functioning in the form of replacement rates and the size of the average monthly pension provision are investigated.**

*A clear understanding of the activities of pension systems in different countries, from their foundation to modern transformations, will be able to take on the experience and highlight the key points needed for implementation in Ukraine. It is obvious that the pension system of Ukraine is partially functional and technologically outdated comparing to the developed economies of the world and it is necessary to take all possible measures to solve this problem. It is important to identify key indicators of the pension systems of developed countries of the world, the achievement of which is so important to modern Ukrainian society.*

*There is an obvious need for a radical change in the current pension system. The second level of pension reform, which will create an additional source of pension provision for the modern generation of the working population, needs to be implemented immediately. In addition, the mandatory second-tier cumulative accumulation mechanism will create a new institutional investor in Ukraine, which will continually channel its assets into promising areas of business.*

*A three-tier pension system in Ukraine is considered. Key issues that need to be addressed quickly are highlighted. The solution of the problem of postponement of implementation of the second level of pension reform in Ukraine is offered. Possible scenarios for the development of the pension system have been identified.*

*The dynamics of the average pension and the average wage adjusted for the US dollar are calculated.*

*The peculiarities and experience of reforming the pension systems in leading countries of Europe, USA and Japan are defined.*

*Ключові слова: типи пенсійних систем, моделі пенсійної системи, пенсійна система, корпоративне пенсійне страхування.*

*Key words: types of pension systems, models of the pension system, the pension system, corporate pension insurance.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Пенсійний захист населення є однією з найважливіших тем для дослідження серед економістів. З одної сторони, пенсійні системи забезпечують матеріальний захист населення по закінченню трудової діяльності, з іншої, це є складна багаторівнева система, яка пов'язана з такими сферами: планування державного бюджету, діяльності приватних інвестиційних інститутів, банківської сфери, страхових фондів, законодавчої та судової гілок влади.

Чітке розуміння діяльності пенсійних систем у різних країнах починаючи від їх заснування до сучасних трансформацій дозволить перейняти досвід та виділити ключові моменти, необхідні для провадження в Україні. Очевидним є те, що пенсійна система України є частково функціональна та технологічно відстала у порівнянні з розвиненими економіками світу і потрібно вживати всіх можливих заходів для вирішення даної проблеми. Важливим є визначення ключових показників пенсійних систем розвинених країн світу, досягнення яких є настільки важливим для сучасного українського суспільства.

## АНАЛІЗУВАННЯ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Для аналізування діяльності пенсійних систем, було опрацьовано роботи таких українських авторів: В.Г. Швець та Є.В. Однорога, які досліджували вплив

пенсійної реформи на системи управління соціальною сферою [1, с. 191—193]. Суперечності понятійного апарату в дослідженні системи пенсійного забезпечення аналізував Т.М. Козак. Н.Л. Савицька, О.В. Жилякова провели оцінку ринку страхування в житті в системі пенсійної реформи [2, с. 170—175; 3, с. 110—116]. А.Ю. Кравченко досліджував перешкоди на шляху реформування пенсійної системи в Україні. Серед іноземних авторів слід виділити М.С. Малютіну, яка адаптувала сучасні економіко-математичні моделі для аналізування накопичувальних та розподільчих пенсійних систем [4, с. 55—97]. Д.В. Колечков, Є. Галворсен, А. Педерсен аналізували пенсійні реформи в Європейських країнах зі сторони збереження гендерної рівності серед її учасників [5, с. 130—143]. Дж. Квон та інші автори проаналізованих джерел досліджували джерела забезпечення діяльності накопичувальної системи пенсійного забезпечення [6, с. 1—12].

## ПОСТАНОВКА ЦІЛЕЙ

Мета статті дослідити особливості побудови та функціонування пенсійних систем у розвинених країнах світу. Серед цілей статті є такі: визначення показників для об'єктивного порівняння пенсійних систем, визначення основних моделей пенсійних систем, аналізування результатів діяльності пенсійної системи України, визначення перспективних напрямків дослідження діяльності пенсійних систем.



**Рис. 1. Пенсійна система Німеччини на основі моделі Бісмарка**

Джерело: побудовано за даними: [7, с. 282].

## ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Основними факторами, які відрізняють соціальні моделі держави, є структура, конфігурація і поєднання найважливіших інститутів соціального захисту — страхування фізичних осіб, соціальної допомоги та державного соціального забезпечення, охорони здоров'я і освіти, а також, розмірів ресурсів, що спрямовуються на їх функціонування. Важливу роль серед них займає пенсійне забезпечення людей похилого віку та державна модель, яка використовуються. Необхідно відзначити, що пенсійна система будь-якої країни постійно знаходиться в динамічному стані, оскільки змушена адаптуватися до різних економічних і соціально-демографічних змін. Саме тому переважна більшість пенсійних систем незалежно від того, в якій країні вони знаходяться, переживають в нині процес реформування.

Пенсійні системи в різних країнах розрізняються досить сильно. Проте з урахуванням принципів і джерел фінансування, структури охопленого пенсійним забезпеченням населення, умов отримання прав на пенсію ви-

діляють дві базові моделі пенсійної системи, які є основою для багатьох країн: пенсійна система, заснована на страхових принципах, і універсальна система пенсійного забезпечення.

Пенсійні системи деяких економічно розвинених країн побудовані на основі таких моделей та способів їх організації:

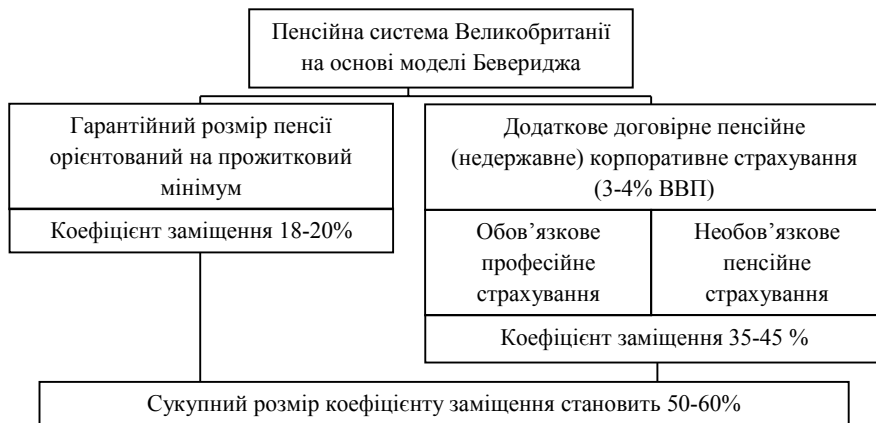
- модель Бісмарка або континентальна (притаманна розподільчій пенсійній системі) [7, с. 271—303];
- модель Беверіджа або англо-саксонська (притаманна накопичувальній пенсійній системі) [8, с. 207—237].

Модель Бісмарка використовують такі країни: Німеччина, Італія, Австрія, Франція, Бельгія, Греція та ін.

Модель Бісмарка зображено на рисунку 1.

Основними її характерними рисами є:

- Високий відсоток заробітної плати в ВВП близько 45—50%,
- висока частка резервних коштів на обов'язкове пенсійне страхування (10—15% ВВП),



**Рис. 2. Пенсійна система Великобританії на основі моделі Беверіджа**

Джерело: побудовано за даними [8].

— додаткове договірне (недержавне) корпоративне пенсійне страхування (2—3% ВВП).

У сукупності пенсія становить близько 70% від середнього розміру заробітної плати. Для середнього класу цих країн так само є характерними високі накопичення до пенсійного віку. Модель Бісмарка була вперше введена в Німеччині в 1889 році, вона ґрунтувалася на принципах "солідарності поколінь". За тим же принципом функціонували системи пенсійного забезпечення в усіх розвинених державах із соціально орієнтованою економікою, країнах Центральної і Східної Європи. В основі моделі закладено розподільний механізм, а сама модель ґрунтується на базовій пенсійній програмі, що фінансується за рахунок внесків офіційно працюючих громадян та пропорційно розподіляється між тими, хто має право на пенсію [9]. Тому кількість базових програм пенсійного забезпечення може суттєво відрізнятись в залежності від особливостей тієї чи іншої професійної групи.

Наприклад, у Німеччині є чотири базові програми, більше 50-ти в Італії, більше 100 у Франції (сьогодні діють лише 26). В рамках даної моделі так само існують механізми додаткового пенсійного забезпечення, але вони не дуже розвинені.

Фахівці відзначають ряд негативних моментів, притаманних цій моделі. Вважається, що в ній наявний ефект зрівняння учасників, соціальне утриманство однієї частини населення іншою, зниження інтересу до заощаджень. У такій моделі спостерігається пряма залежність величини пенсійних фондів від демографічних факторів і стану показників ринку праці, як-от: рівня зайнятості, безробіття, заробітної плати, співвідношення чисельності платників внесків і пенсіонерів. Водночас внески розглядаються як податок, а не як частина особистих заощаджень.

Тому ефективне функціонування системи залежить від можливостей адміністративного примусу в країнах, де можливості системи обмежені, а до них відносяться майже всі країни з перехідною економікою, стійкість системи підривається масовим ухиленням від сплати соціальних внесків і розвитком неформальної зайнятості. Більшість розвинених держав прагнуть нівелювати проблеми, які виникають за розподільної пенсійної системи, тому забезпечують розвиток корпоративних програм і добровільних пенсійних планів. Використання моделі англійського економіста Вільяма Генрі Бевериджа відповідає таким вимогам і спостерігається в таких країнах: Великобританія, США, Канада, Голландія та інших (рис. 2).

Основними її характеристиками є:

- висока питома вага заробітної плати у ВВП (близько 60—65%);
- помірна частка коштів, що резервуються на обов'язкове пенсійне страхування (приблизно 12—14% від розміру заробітної плати, або 6—7% ВВП);
- додаткове договірне (недержавне) корпоративне пенсійне страхування (близько 3—4% ВВП).

Середня пенсія в цих країнах досягає 50% по відношенню до середньої заробітної плати, де у середнього класу досить високої особисті заощадження до настання пенсійного віку.

Основна ідея моделі Бевериджа полягає в тому, що держава гарантує надання мінімального і заздалегідь обумовленого пенсійного забезпечення всьому населенню. Відмінності між державами з пенсійною системою, в основі якої описувана модель стосуються в основному суми мінімальної пенсії та системи фінансується за рахунок введення спеціального податку ("соціального", "пенсійного" і т.д.).

Однак додаткові джерела пенсійного забезпечення в цій моделі набули широкого поширення, тому що базова пенсія не здатна забезпечувати громадянина з рівнем життя, який був досягнутий в період трудової діяльності. Беверидж вважав: "Держава дає хліб, а люди купують масло". І попри те що у всіх країнах додаткові пенсійні програми будуються за накопичувальним принципом, проте єдиної моделі діяльності недержавного пенсійного фонду не існує.

Модель Бевериджа названа у честь вченого У. Бевериджа, який розробив у Великобританії, в 1942 році доктрину соціального страхування, яка базується на ідеї загальнонародної соціальної солідарності.

Сьогодні в Великобританії пенсійна система включає три рівні: державне пенсійне забезпечення, професійну і персональну пенсії. Державне пенсійне забезпечення гарантує мінімальну базову пенсію, яка формується за рахунок внесків роботодавця (11,9% від заробітку працівника) і працівника (10%). Ці внески використовуються на виплати поточних пенсійних зобов'язань держави [10].

Професійна і персональна пенсії не є обов'язковими. Професійні пенсії призначаються роботодавцями, гроші підприємства перераховують до пенсійного фонду, де вони накопичуються і внаслідок виплачуються у вигляді додаткових пенсій. Персональні пенсії формуються незалежно від роботодавця. Працівник самостійно накопичує свою майбутню пенсію в страховій компанії.

Наприклад, для порівняння Канадська система також включає три складові. Однак базова частина (програма забезпечення старості) фінансується суто із загальних державних фондів і виплачується всім канадцам після досягнення пенсійного віку. Друга частина — обов'язкова, загальнонаціональна, формується за рахунок податку на доходи фізичних осіб. Внески сплачуються порівну роботодавцем і працівником. Кошти використовуються за розподільним принципом на поточні пенсійні зобов'язання. Третя частина має добровільну основу. Вона включає професійні пенсії, що фінансуються роботодавцями, пенсійні накопичення в страхових компаніях та банках [11, с. 25—40].

Потрібно враховувати, що в чистому вигляді моделі Бісмарка та Бевериджа практично не існували. У кожній країні присутні свої індивідуальні риси пенсійної системи, що виникли в результаті численних законодавчих змін та інших інституційних особливостей.

Пенсійна система Великобританії є однією з найстаріших у світі (існує з 1908 року) і найбільш складних в організації, регулюванні і наборі можливостей. Британські пенсіонери можуть отримувати як базову пенсію від держави, так і трудову пенсію з національної страхової системи, що залежить від заробітку і стажу.

Базову державну пенсію отримують чоловіки по досягненню 65-літнього віку і жінки — 60-ти річного, її



розмір залежить від стажу. Розмір пенсії є обмежений законодавством, проте індексується державою відносно до інфляції. Держава гарантує її в розмірі 20% середньої зарплати працівника. Трудова пенсія теж формується за рахунок внесків працівника, але вже в рівних частинах з роботодавцем. Вона безпосередньо залежить від розміру виплат і становить трохи більше 20% від доходу. Крім того, тут існує безліч способів накопичення приватних пенсій — від корпоративних програм на підприємствах до розвиненої системи добровільних пенсійних накопичень в недержавних пенсійних фондах.

Пенсійна система Німеччини побудована на принципі солідарності поколінь — працюючі громадяни оплачують утримання нинішніх пенсіонерів у держфонд, потім з нього ж у майбутньому отримуватимуть свою пенсію. Чим більше внесків вони платять зараз, тим більше пенсійних прав отримають потім.

Середній внесок німецького громадянина в пенсійний фонд становить близько 20% від щомісячної заробітної плати, водночас половину оплачує роботодавець. Під час служби громадянина в армії або декретної відпустки у жінок внески платить держава [10 с. 533].

Сама пенсійна формула розраховується з урахуванням індивідуальних коефіцієнтів, накопичених за все трудове життя. Вони залежать від віку виходу на пенсію (в Німеччині — 67 років), стажу, розміру зарплати і виду самої пенсії. Окрім державної пенсії існує виробнича пенсія від підприємств, багато працюючих беруть участь у недержавних пенсійних фондах і мають особисту пенсійну програму.

Пенсійна система Франції є в основному розподільна. Пенсія француза включає три складові, а в разі багатопрофільної кар'єри, число джерел формування допомоги може перевищити п'ять. Керують пенсійними відрахуваннями "соціальні партнери", тобто представники профспілок або асоціацій працівників або роботодавців під контролем держави. Участь у базовому і додатковому страхуванні є обов'язкова, пенсійні внески розподілені між найманим працівником і роботодавцем. Для самозайнятого населення щомісячні виплати в пенсійний фонд передбачені в розмірі 16,35%.

Наймані працівники сплачують половину цієї суми, решту відраховує роботодавець. Коефіцієнт заміщення пенсії у Франції ставити 50% від середнього заробітку, який розраховується за останні 11 трудових років. Крім цього визначено поняття — мінімальної і максимальної державної пенсії. Мінімальна пенсія становить 6 тисяч євро в рік, максимальна в двічі вища.

Мінімальний вік виходу на пенсію ставить 60 років. Якщо громадянин Франції пропрацював 41 рік, то він має право отримувати повну державну пенсію. Якщо ж трудовий стаж менше — розмір пенсії зменшується на 1,25% за кожен квартал стажу, якого не вистарчає для досягнення 65-ти річного віку. Під час виходу на заслужений відпочинок у 65 років, він отримуватиме повну пенсію незалежно від того коли він почав працювати [12].

Пенсія в Швеції складається з трьох частин — умовно-накопичувальної, накопичувальної і гарантованої (обов'язкового державного мінімуму). Перша формується з внесків працівників, які рівні 16% від заробітної плати. Ці гроші переводяться в зобов'язання, які

індексується в залежності від демографічної та економічної ситуації в країні. Накопичувальна частина теж залежить від заробітної плати працівника, але це вже реальні гроші на рахунках громадянина, які можна інвестувати через НПФ та управляючих капіталом. Інвестиційна діяльність у Швеції в значній мірі є обмежена державою (знайти куди не можна інвестувати?). Одна людина може отримувати кілька пенсій одночасно, коефіцієнт заміщення колишньої зарплати тут близький до 70%.

У Фінляндії основна роль у пенсійному забезпеченні припадає на змішану систему, яку виділяють базову і страхову частину. Базова частина — це гарантований мінімальний розмір державної пенсії. Страхова частина трудової пенсії децентралізована і формується за рахунок внесків в одну з обраних схем у страховій компанії або недержавному пенсійному фонді. У Фінляндії схеми бувають галузеві, окремих підприємств або соціальних груп [13, с. 15].

Пенсія в Норвегії складається з мінімуму, який держава платить кожному громадянину, і надбавок у залежності від трудового стажу і зарплати. Крім того, в країні існує Пенсійний фонд, куди вкладено нафтові надприбутки [5, с. 137]. Держава інвестує ці гроші в нерухомість і фондовий ринок по всьому світу.

Змішана пенсійна система притаманна і США. Тут діють і державні, і приватні пенсійні фонди, а сама система є трирівнева. Як наслідок, американці можуть розраховувати не на одну, а на три пенсії: державну, приватну колективну за місцем роботи і приватну індивідуальну шляхом відкриття особистого пенсійного рахунку.

Загальна федеральна програма — основа державної пенсійної системи США, вона охоплює майже всіх зайнятих у приватному секторі економіки, побудована за розподільчим принципом. Програма діє відповідно до закону про соціальне страхування 1935 року і забезпечує мінімальну пенсію. До накопичувальних систем відносяться як державні, так і приватні пенсійні програми. Державні накопичувальні програми призначені для забезпечення громадян, працюючих на уряді і місцеві органи. Працівники, зайняті в приватному секторі економіки, мають можливість брати участь у додаткових державних пенсійних системах, організованих за місцем роботи.

Програма з визначеною виплатою формується за рахунок відрахувань роботодавців, а самі працівники в подібному фінансуванні участі не беруть. Пенсійні програми з визначеним внеском зазвичай фінансуються підприємцями та найманими працівниками в рівних частках. При цьому кожен учасник має свій персональний рахунок в пенсійному фонді і має право вибору між різними інвестиційними програмами, пропонованими управляючими компаніями. Він сам несе відповідальність за результати і певним чином сам визначає величину наступних пенсійних виплат. Учасником приватної пенсійної програми може стати будь-який працівник компанії [14]. Право на пенсію можна отримати, маючи стаж в певній компанії близько 5—10 років.

Кожен американець також може відкрити свій особистий пенсійний рахунок в комерційних і ощадних банках, пайових фондах, страхових компаніях.

Таблиця 1. Основні показники функціонування пенсійних систем у розвинених країнах світу

	Німеччина	Англія	Канада	Франція	Швеція	Норвегія	США	Японія
Пенсійний вік, років.	67	60-65	60	65-67	64,5	67	67	65
Мінімальний трудовий стаж	35	35	-	40	-	40	-	15
Кількість рівнів пенсійного забезпечення	3	3	3	2	3	3	3	2
Середня Заробітна плата до сплати податків, дол. США	3150	3640	2278	1150	3107	4089	2894	4285
Середня пенсія в місяць, дол. США	1200-1400	801	934	700	1740	2290,57	1100-1200	1500
Валовий пенсійний коефіцієнт заміщення, %	38	22	41	61	56	45	38	35
Чистий пенсійний коефіцієнт заміщення, %	51	29	53	75	55	49	49	40

Джерело: побудовано за даними [11—15, 16].

Розміри щорічних внесків на особисті пенсійні рахунки обмежені сумою в 2 тисячі доларів. Кошти з рахунку можна почати знімати у разі досягнення віку 59,5 років, а після досягнення 79,5 років рахунок закривається в обов'язковому порядку. За весь час накопичення коштів на рахунок ці кошти не підлягають оподаткуванню, проте в момент їх зняття і закриття рахунку з накопиченої суми віднімається податок на прибуток.

Модель пенсійної системи США функціонує в деяких країнах Латинської Америки, а також у Португалії.

У японській моделі пенсійного забезпечення домінує фінансоване з бюджету державне соціальне забезпечення. Пенсійна система Японії має два основних рівня. Перший рівень — це базові пенсії, на які мають право всі жителі країни незалежно від рівня доходів, національності і роду діяльності. Базові пенсії поділяються на пенсію по старості (за умови досягнення 65 років і наявності страхового стажу), інвалідності і втрати годувальника. Другий рівень — державні і професійні пенсії, які отримують наймані працівники додатково до базової. Пенсійний вік в Японії становить 65 років. У разі продовження трудової діяльності розмір пенсії збільшується щорічно [15].

Під час аналізу ефективності пенсійної системи розглядають такий показник, як валовий пенсійний коефіцієнт заміщення. Валовий коефіцієнт заміщення — це відношення валового розміру пенсій на валовий заробіток перед виходом на пенсію. Цей показник показує рівень виплат на пенсії порівняно із заробітком під час трудової діяльності.

Дані щодо пенсійного віку, кількості рівнів пенсійного забезпечення, середньої пенсії в місяць та валового коефіцієнту заміщення представлено в таблиці 1.

На основі цієї таблиці бачимо, що умовою прийнятої пенсії на старості є багаторівневість пенсійної системи та середня заробітна плата в країні. За умови наявності не лише солідарної пенсійної програми, а й накопичувальних схем громадяни країни мають можливість створити собі два і більше джерел пасивного доходу, що дозволить їм зберегти рівень життя за часів трудової діяльності та забезпечити високий попит на товари та послуги. Окрім того, важливим є рівень середньої заробітної плати, оскільки, чим вища зарплата, тим вищі відрахування в державні та приватні пенсійні фонди, а отже, і вищий рівень забезпеченості людей похилого віку.

Аналізування пенсійних систем розвинених країн необхідне для порівняння з сучасною пенсійною системою України. Це дасть можливість відповісти, на якому етапі зараз знаходиться процес становлення пенсійної системи в Україні, які цілі слід ставити та який механізм досягнення потрібно використати.

На основі законів України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" і "Про недержавне пенсійне забезпечення" можна зробити висновок, що в Україні є де-юре три рівневі пенсійна система [17; 18]. Так, на першому рівні, як і в більшості розглянутих країн є солідарна пенсійна система, діяльність якої забезпечена Пенсійними фондом України.

Другий рівень пенсійної системи планувався до введення ще у 2012 році, проте початок цього процесу до сьогодні переноситься. Згідно з рішенням уряду від 14 листопада 2018 року планується запуск перерахування страхових внесків до накопичувальної системи пенсійного страхування з 1 січня 2020 року [19]. Окрім того, виникає дві основні проблеми з діяльністю другого рівня пенсійної системи. Перша, це створення додаткового податкового навантаження на заробітну плату робітників у вигляді відрахувань до накопичувального фонду. Слід зазначити, що тіньовий ВВП в Україні становить 47,2%, від всіх виготовлених та наданих товарів та послуг за 2018 рік, що також означає значну тінізацію заробітних плат. Так, 21,4% тіньової економіки припадає на зарплати в "конвертах" та 21,9 — це заробітні плати незареєстрованих працівників [20]. Звідси виникає питання, як забезпечити відрахування до накопичувального пенсійного фонду, якщо на цьому етапі держава не здатна навіть вивести заробітну плату громадян для забезпечення їх безпеки та захисту прав.

Наступною проблемою є той факт, що держава, як виконавчий інститут, є найменш ефективний інвестор. Так, в законодавчому порядку необхідно доопрацювати інвестиційну діяльність державного накопичувального пенсійного фонду, чітко прописати об'єкти інвестування допустимі ризики, мінімальну норму рентабельності та адаптувати їх відносно інших макроекономічних показників в Україні.

Третій рівень — це добровільні пенсійні відрахування в недержавні пенсійні фонди. Нині в Україні діє декілька корпоративних пенсійних фондів, наприклад, корпоративний недержавний пенсійний фонд "Приватфонд", створений для працівників Приватбанку.

Вийти на пенсію в Україні можливо у 60 років, проте потрібно мати мінімальний стаж роботи на рівні

27 років. Що стосується середньої пенсії, то у 2018 році її розмір становив — 94,17 дол. США. Найбільшу середню пенсію українці отримували у 2013 р. — 184 дол. США [21]. Для порівняння у 2013 році показник прожиткового мінімуму становив 138,67 дол. США, а у 2018 р. — 70,4 дол. США.

Як результат, маємо за 5 років зниження як пенсії, так і заробітної плати скоригованої відносно курсу дол. США.

Валовий пенсійний коефіцієнт заміщення за результатами першого кварталу 2019 р. дорівнював 28%.

## ВИСНОВКИ

У статті було розглянуто дві основні пенсійні системи: Модель Бісмарка (солідарна, або розподільча) та Бевериджа (накопичувальна). В жодній розвиненій країні вже не зустрічаються дані моделі в чистому вигляді. Відмінним залишається вага кожної з систем у загальній пенсійній системі країни. Розглянуті показники пенсійної системи показують наскільки українська пенсійна система відстає від розвинених країн. Є очевидною необхідність кардинальної зміни сучасної пенсійної системи. Негайно потрібно впроваджувати другий рівень пенсійної реформи, яка вже сьогодні створить додаткове джерело пенсійного забезпечення сучасного покоління працюючого населення. Окрім того, обов'язковий накопичувальний механізм другого рівня пенсійної системи створить в Україні нового інституційного інвестора, який постійно направлятиме свої активи в перспективні напрямки господарської діяльності. Таким чином буде досягнуто ефекту самоінвестування в середині країни, що пришвидшить подальший економічний ріст.

У подальшому потрібно розглянути практичний механізм впровадження другого рівня пенсійної системи в Україні. Визначити правові основи та прийняти відповідні закони та створити необхідні державні інститути. Потрібно розрахувати податкове навантаження на доходи населення, так щоб впровадження реформи не спричинило опору серед працюючих громадян.

### Література:

1. Shvets V. The influence of pension reform on the system according of social insurance / V. Shvets, Y. Odnoroh. // Young Scientist. — 2019. — С. 191—193.
2. Savyts'ka N. Assessment of the prospect of life insurance market development in the conditions of pension system reform / N. Savyts'ka, O. Zhyliakova // Problems of Economy. — 2019. — С. 170—175.
3. Kozak T. Contradictions of the conceptual apparatus in the study of the pension system / T. Kozak. // Public administration. — 2019. — №1. — С. 110—119.
4. Malytina M. S. Modeling the macroeconomic implications of pension reform / M. S. Malytina. // Problems of Economy. — 2002. — №8. — С. 23—28.
5. Halvorsen E. Closing the gender gap in pensions: A microsimulation analysis of the Norwegian NDC pension system / E. Halvorsen, A. Pedersen // Journal of European Social Policy. — 2019. — № 29. — С. 130—143.
6. Kwon J. Work Capacity and Socially Sustainable Public Pension System in Aging Societies / J. Kwon,

T. Lee, S. Rhee // Aging Population and its Economic Impact & Immigration. — 2019. — №1. — С. 1—12.

7. Intragenerational redistribution in a funded pension system / B. Frassi, G. Gnecco, F. Pammolli, X. Wen // Journal of Pension Economics & Finance. — 2019. — №18. — С. 271—303.

8. McCashin A. The State Pension: Layering and Retrenchment / A. McCashin. // The State Pension: Layering and Retrenchment. — 2018. — С. 207—237.

9. Riedl A. Preferences for Solidarity and Attitudes Towards the Dutch Pension System: Evidence from a Representative Sample / A. Riedl, H. Schmeets, P. Werner // NETSPAR Design Paper. — 2019. — С. 128.

10. Ebbinghaus B. Multipillarisation remodelled: the role of interest organizations in British and German pension reforms / B. Ebbinghaus // Journal of European Public Policy. — 2019. — №3. — С. 521—539.

11. Beland D. Federalism and the politics of the Canada and Quebec Pension Plans / D. Beland, K. Weaver // Journal of International and Comparative Social Policy. — 2019. — № 35. — С. 25—40.

12. Objectives and challenges in the implementation of a universal pension system in France [Електронний ресурс] // OECD Economics Department Working Papers — 2019. — Режим доступу до ресурсу: [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/objectives-and-challenges-in-the-implementation-of-a-universal-pension-system-in-france\\_5a476f15-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/objectives-and-challenges-in-the-implementation-of-a-universal-pension-system-in-france_5a476f15-en)

13. Lassila J. Pension Funds and Risk-sharing in the Finnish Earnings-related Pension System / J. Lassila, T. Valkonen. // ETLA Raportit Reports. — 2019. — № 90. — С. 15.

14. Lee R. Overview on Heterogeneity in Longevity and Pension Schemes / R. Lee, M. Sanchez-Romero // Social Protection and Labor Discussion Papers. — 2019. — С. 5—7.

15. They want to raise the retirement age to 70 years in Japan [Електронний ресурс] // ZN.UA. — 2019. — Режим доступу до ресурсу: [https://dt.ua/WORLD/v-yaponiyyi-hochut-pidvischiti-pensiyinyi-vik-287550\\_.html](https://dt.ua/WORLD/v-yaponiyyi-hochut-pidvischiti-pensiyinyi-vik-287550_.html)

16. Gross pension replacement rates [Електронний ресурс] // OECD: DATA. — 2019. — Режим доступу до ресурсу: <https://data.oecd.org/pension/gross-pension-replacement-rates.htm#indicator-chart>

17. On Mandatory State Pension Insurance [Електронний ресурс] // LAW OF UKRAINE. — 2019. — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15?lang=en>

18. On Non-State Pension Provision [Електронний ресурс] // LAW OF UKRAINE. — 2019. — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15?lang=en>

19. The introduction of a funded pension system was postponed for a year [Електронний ресурс] // Economic truth. — 2019. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.epravda.com.ua/news/2018/11/15/642675/>

20. Salaries in envelopes: statistics for Ukraine for 2017—2018 [Електронний ресурс] // Finance.ua. — 2019. — Режим доступу до ресурсу: <https://news.finance.ua/ua/news/-/458026/zarplaty-v-konvertah-statystyka-po-ukrayini-za-2017-2018-rr-doslidzhennya>



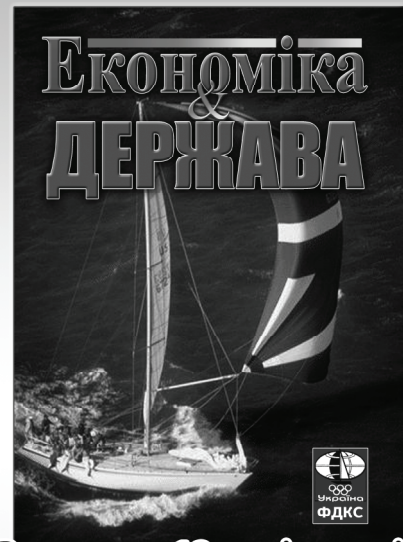
21. Average monthly pension [Електронний ресурс] // State statistics service of Ukraine. — 2019. — Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

## References:

- Shvets, V. and Odnoroh, Ye. (2019), "The influence of pension reform on the system according of social insurance", *Young Scientist*, vol. 3 (67), pp. 191—193.
- Savyts'ka, N. L. and Zhyliakova, O. V. (2019), "Assessment of the prospect of life insurance market development in the conditions of pension system reform", *Problems of Economy*, vol. 39, № 1, p. 170—175.
- Kozak, T. M. (2019), "Contradictions of the conceptual apparatus in the study of the pension system", *Public administration*, vol. 1, pp. 110—119.
- Malytina, M. S. (2002), "Modeling the macro-economic implications of pension reform", *Problems of Economy*, vol. 8, pp. 23—28.
- Halvorsen, E. and Pedersen, A. W. (2019), "Closing the gender gap in pensions: A microsimulation analysis of the Norwegian NDC pension system", *Journal of European Social Policy*, vol. 29, № 1, pp. 130—143.
- Kwon, J. Lee, T. and Rhee, S. (2019), "Work Capacity and Socially Sustainable Public Pension System in Aging Societies", *Aging Population and its Economic Impact & Immigration*, vol. 1, pp. 1—12.
- Frassi, B. Gnecco, G. Pammolli, F. and Wen, X. (2019), "Intragenerational redistribution in a funded pension system", *Journal of Pension Economics & Finance*, vol. 18, № 2, pp. 271—303.
- McCashin, A. (2018), "The State Pension: Layering and Retrenchment", *The State Pension: Layering and Retrenchment*, pp. 207—237.
- Riedl, A. M. Schmeets, H. and Werner, P. (2019), "Preferences for Solidarity and Attitudes Towards the Dutch Pension System: Evidence from a Representative Sample", *NETSPAR Design Paper*, p. 128.
- Ebbinghaus, B. (2019), "Multipillarisation remodelled: the role of interest organizations in British and German pension reforms", *Journal of European Public Policy*, vol. 3, pp. 521—539.
- Beland, D. and Weaver, K.R. (2019), "Federalism and the politics of the Canada and Quebec Pension Plans", *Journal of International and Comparative Social Policy*, vol. 35, № 1, pp. 25—40.
- OECD Economics Department Working Papers (2019), "Objectives and challenges in the implementation of a universal pension system in France", available at: [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/objectives-and-challenges-in-the-implementation-of-a-universal-pension-system-in-france\\_5a476f15-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/objectives-and-challenges-in-the-implementation-of-a-universal-pension-system-in-france_5a476f15-en) (Accessed 2 December 2019).
- Lassila, J. and Valkonen, T. (2019), "Pension Funds and Risk-sharing in the Finnish Earnings-related Pension System", *ETLA Raportit Reports* 90, p. 15.
- Lee, R. and Sanchez-Romero, M. (2019), "Overview on Heterogeneity in Longevity and Pension Schemes", *Social Protection and Labor Discussion Papers*, pp. 5—7.
- ZN.UA (2019), "They want to raise the retirement age to 70 years in Japan", available at: [https://dt.ua/WORLD/v-yaponiyi-hochut-pidvischiti-pensiyinyi-vik-287550\\_.html](https://dt.ua/WORLD/v-yaponiyi-hochut-pidvischiti-pensiyinyi-vik-287550_.html) (Accessed 2 December 2019).
- OECD: DATA (2019), "Gross pension replacement rates", available at: <https://data.oecd.org/pension/gross-pension-replacement-rates.htm#indicator-chart> (Accessed 2 December 2019).
- Verkhovna Rada of Ukraine (2019), Law "On Mandatory State Pension Insurance", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15?lang=en> (Accessed 2 December 2019).
- Verkhovna Rada of Ukraine (2019), Law "On Non-State Pension Provision", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15?lang=en> (Accessed 2 December 2019).
- Economic truth (2019), "The introduction of a funded pension system was postponed for a year", available at: <https://www.epravda.com.ua/news/2018/11/15/642675/> (Accessed 4 December 2019).
- Finance.ua (2019), "Salaries in envelopes: statistics for Ukraine for 2017—2018", available at: <https://news.finance.ua/ua/news/-/458026/zarplaty-v-konvertah-statystyka-po-ukrayini-za-2017-2018-rr-doslidzhennya> (Accessed 4 December 2019).
- State statistics service of Ukraine (2019), "Average monthly pension", available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 4 December 2019).

Стаття надійшла до редакції 10.12.2019 р.

**Науково-практичний журнал  
«ЕКОНОМІКА ТА ДЕРЖАВА»**



**Виходить 12 разів на рік**

Журнал включено до переліку наукових фахових

видань України з ЕКОНОМІКИ

**[www.economy.in.ua](http://www.economy.in.ua)**

e-mail: [economy\\_2008@ukr.net](mailto:economy_2008@ukr.net)

тел.: (044) 223-26-28

(044) 458-10-73

Передплатний індекс: 01751