Свиридовська А. О.

науковий співробітник відділу управління проектами розвитку державних фінансів НДФІ
ДННУ "Академія фінансового управління", м. Київ, Україна, nastenochka@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1112-5584>

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ УКРАЇНИ ТА КРАЇН СХІДНОЇ ЄВРОПИ

Анотація. Визначено, що українська пенсійна система ще не остаточно сформована відповідно до чинного законодавства, зокрема не реалізовано її другого рівня – обов'язкової накопичувальної пенсійної системи. Недержавна пенсійна система, яка формує третій рівень національної системи, не користується великим попитом серед населення, оскільки громадяни не мають достатньої впевненості у її стійкості. Весь фінансовий тягар приймає на себе солідарна пенсійна система, але вона вже не в змозі ефективно фінансувати належний рівень пенсійного забезпечення. Досвід країн Східної Європи в розбудові національних пенсійних систем може бути корисним для України щодо застосування перерозподільчих та накопичувальних програм, діяльності основних фінансових установ пенсійного сектору, механізму сплати внесків на пенсійне страхування та захисту пенсійних активів населення. Його врахування сприяло би розробленню комплексу заходів та їх реалізації на сучасному етапі пенсійної реформи в Україні.

Ключові слова: національна пенсійна система, пенсійна реформа, демографічна сфера, старіння населення, пенсійний вік, пенсія.

Рис. 1. Літ. 13.

Anastasiia Sviridovska

SESE "The Academy of Financial Management", Kyiv, Ukraine, nastenochka@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1112-5584>

FEATURES OF FUNCTIONING NATIONAL PENSION SYSTEMS OF UKRAINE AND THE COUNTRIES OF EASTERN EUROPE

Abstract. An important component of social protection of the population of each country is the pension system, because its efficiency depends on the level of welfare of the population and the level of stability in society. The current pension system does not meet the requirements of today and therefore needs to be revised and reformed. The current demographic situation in Ukraine is characterized by a rapid increase in the number of people of retirement age, which leads to the inefficiency of the solidarity system of the pension fund, the increase in the demographic burden of the tax burden. The result is an insufficient level of pensions for many categories of pensioners. An important task at the present stage of socio-economic transformations in our country is to reform the pension system. After all, raising the level of social security of pensioners and ensuring the sustainable development of the state depend on this reform. Despite the fact that the government has taken a number of important steps in reforming the pension system, today we do not see progress in solving the most acute social problems. Poland's experience in building its national pension system can be useful for Ukraine in the use of redistributive and funded pension programs, the activities of the main financial institutions of the pension sector, the mechanism for paying pension insurance contributions and the protection of pension assets. Its consideration would contribute to the development of a set of measures and their implementation at the current stage of pension reform in Ukraine.

© Свиридовська А. О., 2021

Key words: national pension system, pension reform, demographic sphere, population aging, retirement age, pension.

JEL classification: J10, H55.

Свиридовская А. А.

научный сотрудник отдела управления проектами развития государственных финансов НИФИ ГУНУ "Академия финансового управления", Киев, Украина

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ УКРАИНЫ И СТРАН ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ

Аннотация. *Определено, что украинская пенсионная система еще не окончательно сформирована в соответствии с действующим законодательством, в частности не реализован ее второй уровень – обязательная накопительная пенсионная система. Негосударственная пенсионная система, формирующая третий уровень национальной системы, не пользуется большим спросом среди населения, поскольку граждане не имеют достаточной уверенности в ее стойкости. Все финансовое бремя принимает на себя солидарная пенсионная система, но она уже не в состоянии эффективно финансировать надлежащий уровень пенсионного обеспечения. Опыт стран Восточной Европы в развитии национальных пенсионных систем может быть полезным для Украины в контексте применения перераспределительных и накопительных программ, деятельности основных финансовых учреждений пенсионного сектора, механизма уплаты взносов на пенсионное страхование и защиты пенсионных активов населения. Его учет способствовал бы разработке комплекса мероприятий и их реализации на современном этапе пенсионной реформы в Украине.*

Ключевые слова: национальная пенсионная система, пенсионная реформа, демографическая сфера, старение населения, пенсионный возраст, пенсия.

Українська пенсійна система ще не до кінця сформована відповідно до чинного законодавства країни. Проблеми пенсійного забезпечення досліджували у своїх працях такі вітчизняні вчені, як О. А. Вишнеvsька [1], Е. М. Лібанова [2], Б. О. Надточій [3], А. Г. Ткаченко [4] та ін. Безпосередньо питанням фінансового забезпечення системи пенсійного страхування присвячено роботи науковців Н. М. Внукової [5], І. Є. Януль [6], В. М. Опаріна [7] та ін.

Незважаючи на значну кількість публікацій стосовно доцільності створення умов для повноцінного функціонування трирівневої пенсійної системи в Україні, у сучасній науці ще не було повністю розкрито сутність і досліджено повноту дотримання принципу адекватності пенсійних виплат для задоволення потреб громадян пенсійного віку, узагальнення потребує класифікація показників вимірювання адекватності пенсійних виплат та стабільності пенсійної системи.

Мета статті – порівняння особливостей формування та розвитку національних пенсійних систем України та країн Східної Європи, зокрема Польщі, на сучасному етапі розвитку суспільства та визначення можливості використання досвіду обох країн у подальшій реалізації пенсійної реформи.

Останніми роками рівень довіри до пенсійних систем стає дедалі нижчим. Старіння населення, низька віддача пенсійних заощаджень, а також нестабільне кар'єрне зростання у сфері зайнятості, недостатнє пенсійне забезпе-

чення окремих категорій громадян підривають віру в те, що всі наявні типи пенсійних систем, включно з накопичувальними, забезпечать їхню майбутню старість. Це підтверджується даними нещодавнього опитування Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) [8]. Також серед причин занепокоєння можна виокремити недовіру до установ, котрі керують пенсійними накопиченнями в накопичувальних пенсійних програмах. Подібний рівень недовіри може декого здивувати, особливо з урахуванням широкого спектра реформ пенсійної політики у розвинутих країнах останніми десятиліттями. Завдяки цим реформам у певних країнах підвищилася стійкість пенсійних систем, зокрема державних пенсій із визначеними виплатами.

Варто зауважити, що реформування систем пенсійного забезпечення в окремих країнах Європи здійснювалося за таким напрямом:

- поступове підвищення віку виходу на пенсію у більшості країн ЄС (без гендерного поділу);
- збільшення терміну страхового стажу та, відповідно, періодів відрахувань до пенсійних фондів країни;
- зміна порядку індексації пенсійних виплат;
- стимулювання розвитку додаткових професійних накопичувальних пенсійних програм і схем індивідуального пенсійного страхування;
- збільшення розмірів страхових внесків та модернізація бази їх обчислення.

Країни Східної Європи у сфері пенсійного забезпечення вирішують характерні для них проблеми. За останні десятиліття ці країни пережили демографічну кризу, посилили фінансове навантаження на працездатне населення та роботодавців з точки зору фінансування пенсійного віку, спостерігалася тенденція до збільшення частки пенсіонерів у загальній чисельності населення. Тому виникла потреба в реформуванні національних пенсійних систем відповідно до сучасних вимог суспільства та необхідності соціального захисту громадян пенсійного віку. Східноєвропейські країни, використовуючи власні принципи пенсійного страхування, застосовували багаторівневі національні моделі пенсійних систем, адаптуючи їх до теперішніх умов. Беручи до уваги, що ці країни, як і Україна, пройшли шлях реформування економіки від командно-адміністративних до ринкових умов, формування їхніх фінансових систем здійснюється за подібними моделями. Важливо вивчити досвід упровадження накопичувальних пенсійних програм у Східній Європі. Серед східноєвропейських держав Польща однією з перших провела відповідне реформування. Тому цікаво вивчити реформу національних пенсійних систем обох країн, їх формування в сучасних умовах та можливість використання позитивних зрушень кожної з них.

За інформацією ОЕСР протягом останніх років більш як 3/4 країн, що входять до неї (на сьогодні 36 держав), реформували свої пенсійні системи [9].

Серед основних змін можна виокремити такі.

- Масове підвищення пенсійного віку.

Зокрема, у країнах з перехідною економікою, де раніше пенсійний вік у середньому становив 60 років для чоловіків і 55 років для жінок, тепер він досягатиме 65 і 63 років (у середньому). Приміром, Угорщина

підвищила його із 62 до 65 років, Португалія – із 65 до 66 років, Словенія з 58 до 60 або 65 років (залежить від тривалості сплати внесків). До 67 років зобов'язалися поступово підвищити цей вік такі країни, як Бельгія, Іспанія, Канада, Німеччина, Нідерланди (до 2021 р.), Австралія (до 2023 р.).

- Початок скорочення витрат на утримання пенсіонерів з урахуванням зростання їх кількості у багатьох державах.

Так, Бельгія та Греція зупинили індексацію пенсій, а Фінляндія, Швеція, Португалія, Словаччина, Німеччина відтепер прив'язують її виключно до інфляції (тоді як раніше індексація обумовлювалася не лише темпами інфляції, а й зростанням зарплат). Франція змінила порядок індексації.

- Посилення умов для дострокового виходу на пенсію, а також заохочення до продовження роботи на пенсії та виходу на пенсію після настання відповідного віку.

У Португалії у принципі не передбачено випадків для раннього виходу на пенсію. У Польщі кількість осіб, котрі мають право на ранній вихід на пенсію, за останні вісім років було скорочено удвічі. В Іспанії в разі дострокового виходу на пенсію її розмір зменшується на 7 % за кожний рік.

- Збереження солідарного принципу пенсійного забезпечення як основи для пенсійних систем.

Разом із тим продовжує розвиватися накопичувальна пенсійна система (яка вже стала обов'язковою для роботодавців у таких країнах, як Нідерланди, Великобританія, Швеція, Туреччина, Сінгапур тощо); поряд із нею активно просуваються індивідуальні накопичувальні плани (набули обов'язкового характеру в Чилі та Мексиці). Для цілей популяризації накопичувальних програм, зокрема, використовуються такі методи стимулювання, як податкові пільги, автопідписка (з можливістю "відписатися") тощо. Окремі країни (приміром, Перу та Уругвай) дали можливість працівникам повернутися до розподільчої системи.

- Збільшення в окремих країнах ставок страхових відрахувань.

Аналіз теперішньої ситуації дає підстави зробити висновок про те, що Україна за період із початку впровадження пенсійної реформи не продемонструвала великого прогресу на шляху розвитку недержавних пенсійних фондів та розбудови накопичувальної пенсійної системи. Однак аналіз досвіду європейських країн дає змогу побачити, що й у розвинутих країнах є свої переваги та недоліки щодо пенсійних систем. Різновидом змішаної системи є солідарно-накопичувальна модель, характерна для європейських країн, зокрема Польщі, Швейцарії, Ірландії, частково Італії та Іспанії. Саме цю модель взято за базову нашою державою для створення власної трірівневої пенсійної системи: державна пенсія (накопичувальна), обов'язкове страхування і накопичувальна (корпоративна або особиста).

В інших європейських країнах (Великобританія, Швеція) перебудова пенсійної системи відбувалася через упорядкування розподільних систем і обережне запровадження накопичувальних елементів. Так, у Великобританії склалася дворівнева пенсійна система: перший рівень – обов'язкова державна схема, базова пенсія, яка фінансується за рахунок загальних податків і

забезпечує пенсіонерам мінімальний дохід; другий рівень – трудові пенсії, що залежать від заробітку працівника (введена в дію з 2002 р.), котрий може вибирати між участю у державній пенсійній схемі другого рівня або в приватних пенсійних фондах. Участь у приватних системах стимулюється істотними податковими пільгами, як результат, на сьогодні приблизно половина всіх працюючих беруть участь у таких пенсійних схемах, а зобов'язання держави у сфері державного соціального забезпечення скоротилися більш як на 30 %. Населення Великобританії охоплено майже на 100 % базовими державними пенсіями, приблизно на 50 % – системою професійних пенсій і близько 25 % – схемою персональних пенсій. Якщо проводити паралелі з Україною, то професійні пенсії Великобританії подібні до вітчизняних корпоративних недержавних пенсійних фондів, а персональні – до відкритих. У першому випадку учасник фонду прив'язаний до свого роботодавця, котрий здійснює відрахування до пенсійного фонду, а в другому – учасник за власні кошти може сам вибрати фонд, який йому більше до вподоби.

Для багатьох країн, у тому числі європейських, важливим питанням пенсійних реформ постає вік виходу на пенсію, оскільки саме він торкається інтересів одразу кількох поколінь – нинішніх та майбутніх пенсіонерів.

Створення такого параметра, як “пенсійний вік”, полягає в тому, щоб забезпечити оптимальну пропорційність між робочими місцями і робочою силою в кількісному та якісному вимірах, тобто між особами працездатного віку й непрацездатними особами.

Як зазначають фахівці [1; 10], загальна тенденція до підвищення пенсійного віку складається під впливом низки демографічних, економічних та соціальних чинників, а саме: збільшення очікуваної тривалості життя та її активного періоду, обмеженість трудових ресурсів, можливість використання професійного й інтелектуального потенціалу працівників старшого віку тощо. Крім того, до таких факторів можна віднести старіння населення, необхідність згладжування розриву в рівні життя між працюючими та пенсіонерами.

Кожна країна наразі встановлює пенсійний вік залежно від власної соціальної політики, спираючись на стан демографічної ситуації, а також на економічні можливості й пріоритети. У країнах ЄС немає єдиного законодавчо встановленого віку виходу на пенсію, до того ж всі європейські країни мають особливості у пенсійній системі. Для України, як і для більшості держав Європи, проблема старіння населення і, відповідно, підвищення демографічного навантаження є однією з найбільших проблем. Процес старіння української нації характеризується зростанням кількості людей, котрим виповнилося більше 60 років, а отже, вони мають право виходу на пенсію.

Зважаючи на різницю в рівні життя населення в Україні та ЄС, можна стверджувати, що в нашій країні доволі низька очікувана тривалість життя, проте вік виходу на пенсію не нижчий від європейських держав. Розглянемо детальніше значення цих показників.

Україна, будуючи національну фінансову модель, виокремлює соціальний захист населення серед головних пріоритетів. Він вважається вирішальним орієнтиром для розвитку соціально-економічних відносин у суспільстві, закріпленим на законодавчому рівні, та передбачає формування стандартів

якості для всіх громадян. Рівень добробуту громадян пенсійного віку значною мірою залежить від стану та можливостей національної пенсійної системи. Сучасна пенсійна система України почала формуватися на початку 90-х років ХХ ст. Відповідно до чинного законодавства, структура системи пенсійного страхування включає три рівні й формується за рахунок обов'язкового державного та добровільного додаткового пенсійного страхування. Поширена думка, що такий розподіл ризиків зробить пенсійну систему більш збалансованою та стійкою у фінансовому плані, що страхує працівників від зниження загального доходу після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них.

Солідарна пенсійна система передбачає пенсійні виплати, які здебільшого здійснюються за рахунок внесків працюючих громадян країни та їх роботодавців. Особам, котрі мають низький страховий стаж та розмір заробітку, з якого сплачувались страхові внески, а отже, й низькі пенсії, передбачається надання цільової соціальної допомоги. Це дасть їм змогу забезпечувати дохід на рівні мінімальних соціальних стандартів в Україні, встановлених законом.

У реформованій солідарній системі розмір пенсії залежить від величини заробітної плати, з якої сплачувались страхові внески, та стажу роботи, протягом якого вони оплачені. Механізм нарахування пенсій передбачає використання системи персоніфікованого обліку інформації про заробіток і сплату страхових внесків громадянами. Обслуговування й адміністрування такої системи здійснюються Пенсійним фондом України.

Створення другого рівня національної пенсійної моделі означатиме запровадження системи обов'язкового накопичувального пенсійного страхування. Ця система полягає в тому, що частина обов'язкових внесків у пенсійну систему накопичуватиметься в єдиному накопичувальному фонді та буде враховуватися на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, котрі сплачуватимуть вказані внески. Кошти накопичувальної пенсійної системи будуть вкладені в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу та захисту їх від інфляційних процесів. Для керування пенсійними коштами компанії з управління активами обиратимуться на конкурентних засадах, їм видаватимуть ліцензії, а держава контролюватиме їхню діяльність. Інвестування пенсійних активів компанії здійснюватиметься згідно з вимогами вітчизняного законодавства, а також відповідно до вимог щодо диверсифікації інвестиційних вкладень.

Пенсійні компанії з управління активами доручать банку-зберігачу безпосередньо мати пенсійні активи, і він нестиме відповідальність за цільове використання цих коштів. Пенсійні активи становитимуть власність громадян, котрі є членами накопичувальної пенсійної системи, й обліковуватимуться на їхніх індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках. Пенсійні виплати з Накопичувального фонду здійснюватимуться додатково до виплат за акціонерною системою.

Другий рівень ще не набув практичного застосування у вітчизняній пенсійній моделі, оскільки відповідні макроекономічні умови не усталені, його правова база продовжує формуватися. Крім того, фінансова криза, що виявляється в суспільстві, не сприяє ефективному його впровадженню. Третій

рівень пенсійної системи формує систему недержавного пенсійного забезпечення. Він створений для додаткових пенсійних накопичень за рахунок добровільних внесків фізичних осіб та наймачів. Основними фінансовими установами, котрі працюють на третьому рівні, згідно з чинним законодавством, є недержавні пенсійні фонди, страхові організації та банківські установи. Функціонування першого та третього рівнів свідчить про те, що діюча система пенсійного забезпечення страхування не виконує своїх завдань належним чином, і, як результат, пенсіонери зазвичай не можуть підтримувати мінімальний рівень життя, не захищені від бідності. Цей фактор залишається соціально несправедливим як на професійній, так і на гендерній основі.

Серед країн Східної Європи Польща однією з перших запровадила обов'язкову сукупну пенсійну систему. Нову змішану систему страхування пенсій було введено 10 квітня 1999 р. Вона є обов'язковою для народжених 1 січня 1969 р. або пізніше та добровільною для тих, хто народився після 1 січня 1949 р. Відповідно до польського законодавства всі працездатні особи віком до 30 років, починаючи з 1999 р., стали обов'язково брати участь у накопичувальних пенсійних програмах. Громадяни у віці 31–49 років могли брати участь у системі накопичення в добровільній формі. Працівники старше 50 років залишалися в солідарній пенсійній системі.

Усі рівні польської пенсійної системи доповнюють і перестраховують один одного. Перший рівень передбачає формування мінімально гарантованої пенсії, другий – утворює базову солідарну пенсію. На третьому рівні починає діяти система примусового накопичення – система податкових корпоративних пенсій (Pracownicze Programy Emerytalne, PPE).

З 2019 р. на третьому рівні було запроваджено нові пенсійні плани автоматичного зарахування (Pracownicze Plany Kapitałowe, PPK1). Дослідження показали, що першими двома рівнями польської пенсійної системи управляє держава, а третім – недержавні суб'єкти. Однак особливість цього рівня полягає в тому, що страхові внески збирає державний адміністратор пенсій, котрий потім розподіляє їх між недержавними пенсійними фондами [11].

Важливим є дослідження національних пенсійних систем Польщі та України в аспекті аналізу пенсійного віку та розміру страхових внесків, їх розподілу між працівниками і роботодавцями. В Україні сплачується єдиний соціальний внесок, котрий з 2017 р. для роботодавців було зменшено до 22 %. У 2018 р. він залишився для них на тому самому рівні. Працівники сплачують внесок у розмірі 5 %. У Польщі премія за пенсійне страхування становить 19,52 % валової заробітної плати. Ця сума ділиться навпіл між працівником і роботодавцем. До кінця квітня 2011 р. пенсійний страховий внесок у Польщі виплачувався в таких розмірах:

- 12,2 % на рахунок Інституту соціального страхування (Zakład Ubezpieczeń Społecznych, ZUS);
- 7,3 % на рахунок у відкритому пенсійному фонді (Otwarta platforma finansowania, OPF).

Однак після 1 травня 2011 р. розподіл пенсійного внеску кілька разів змінювався. До 30 червня 2014 р. розподіл внесків до пенсійного страхування та передача їх частини до відкритого пенсійного фонду були обов'язковими

для осіб, котрі народилися після 21 грудня 1968 р. Ці люди мусили укласти угоду з відкритим пенсійним фондом. Якщо особа не мала такої угоди, то в цьому випадку ZUS створював випадковий відкритий пенсійний фонд для застрахованої особи. Починаючи з липня 2014 р., залежно від вибору застрахованої особи, частина пенсійного страхування (а саме незмінні 2,92 %) або виплачувалася у відкритий пенсійний фонд, обраний страхувальником, або суб-ZUS (загалом 7,3 %). Якщо застрахована особа не входить до відкритого пенсійного фонду, увесь внесок у пенсійне страхування (19,52 %) перераховується до Фонду соціального страхування і перебуває на індивідуальному рахунку страхувальника [11].

У Польщі чинне пенсійне законодавство передбачає коригування віку виходу на пенсію відповідно до попереднього етапу пенсійної реформи. Нові правила виходу на пенсію набули чинності 1 жовтня 2017 р. Тепер жінки зможуть залишити роботу у віці 60 років, а чоловіки – 65 років. Крім того, було скасовано вимоги пенсійної реформи 2012 р., згідно з якими врешті-решт пенсійний вік для чоловіків та жінок мав становити 67 років. Жінки повинні були досягти цього віку в 2040 р., а чоловіки – у 2020 р.

Дослідження показують, що нині середня пенсія в системі солідарності у Польщі дорівнює 2127 злотих, або 23,4 % від середньої заробітної плати в країні. Мінімальна пенсія у 2017 р. становила 1000 злотих. Якщо порівняти мінімальні та середні пенсії в Україні за цей період, вони у п'ять разів нижчі, ніж у Польщі. Рівень заміщення в Україні також нижчий, ніж у Польщі. Але слід зауважити, що середній розмір пенсій у західноєвропейських країнах у кілька разів перевищує показники польської пенсійної системи (рисунк). Це свідчить про те, що доходи пенсіонерів зі східноєвропейських країн ще не досягли рівня розвинутих західноєвропейських країн.

Рисунок. Коефіцієнт заміщення в окремих країнах ЄС та в Україні у 2013 р.

Складено за даними Євростату (<https://ec.europa.eu/eurostat>), розрахунок по Україні здійснено за даними Державної служби статистики України та Пенсійного фонду України.

Для країн Східної Європи та України в умовах досить високого рівня старіння характерні проблеми стрімкого скорочення населення. Порівняно із західноєвропейськими та Скандинавськими країнами нині вони мають та прогнозують значно вищий темп зменшення його чисельності. На думку вчених, саме в тих країнах, де населення старіє та зменшується, виникатимуть найбільші проблеми із соціальним захистом громадян пенсійного віку [12]. Найвищі темпи скорочення населення прогнозуються у Болгарії, Румунії та Україні: до 2050 р. кількість населення в цих країнах, за розрахунками, може зменшитися на 27,9, 22,1 та 21,7 % відповідно. Такий стан справ у пенсійному секторі спонукає уряди цих країн до проведення наступних етапів пенсійної реформи. У Болгарії було здійснено два етапи пенсійної реформи, яка передбачала збільшення пенсійного віку та зменшення пільгових осіб у різних секторах економіки. У 2015 р. реформу пенсійної системи було частково заморожено. Сьогодні реалізується її наступний етап, серед ключових питань якого – зміна пенсійного віку та збільшення тривалості страхового стажу.

У Болгарії планується, що пенсійний вік для чоловіків і жінок буде однаковим і у 2037 р. повинен досягти 65 років. Щодо обсягу страхового стажу, то він поступово збільшуватиметься, поки не досягне 40 років для чоловіків та 37 років для жінок у 2027 р. На думку експертів, громадяни, які мають триваліший робочий період до виходу на пенсію, отримуватимуть вищу ставку, а отже, і пенсію. Таким чином, уряд планує досягти двох ефектів: з одного боку, заохотити громадян працювати довше, з другого – стимулювати повну легалізацію бізнесу та податкових платежів. Як результат, обидва фактори вплинуть на збільшення кількості робочих місць у болгарській економіці.

Румунія також має трирівневу пенсійну модель. Результати дослідження показують успішне впровадження пенсійної реформи. Поряд зі спільною пенсійною системою розробляються другий і третій рівні, в основу яких покладено використання накопичувальних пенсійних програм. Пенсійні фонди другого та третього рівнів стали найбільшими національними інституційними інвесторами та провідними учасниками фондового ринку, про що свідчать результати аналізу, опубліковані Асоціацією пенсійних фондів Румунії (ARARR).

Описуючи функціонування національних пенсійних систем у Східній Європі та Україні, на думку експертів, важливо оцінити рівень соціального забезпечення та добробуту людей пенсійного віку [13]. Одним із ключових показників оцінки цього рівня є Глобальний індекс якості життя та життя старших людей. За результатами такої оцінки серед східноєвропейських країн у 2019 р. найвищі якість життя та добробуту людей похилого віку в Чехії, друге місце посідає Естонія, третє – Словенія. Варто зазначити, що Чехія належить до двадцяти країн з найвищим світовим індексом.

Це свідчить про те, що українська пенсійна система недостатньо розвинута й ефективна, а отже, не забезпечує гідного рівня життя, належних соціальних стандартів та можливостей для соціальної реалізації.

Підсумовуючи викладене, варто зауважити, що Україна та держави Східної Європи будують багаторівневі пенсійні системи, які передбачають викорис-

тання перерозподільних та накопичувальних програм. Досвід західноєвропейських країн переконує, що саме нагромадження фінансових ресурсів з усіх рівнів пенсійної системи може забезпечити доходи пенсіонерів на високому рівні, згідно зі стандартами Міжнародної організації праці. Проведені дослідження показують, що нинішні доходи українських та польських пенсіонерів не задовольняють їх повністю. Така ситуація у пенсійному секторі змушує уряди обох країн здійснювати наступні етапи пенсійної реформи. Рівень пенсій у Польщі набагато вищий, ніж в Україні, але ще не досяг західноєвропейських країн. Необхідно й надалі вживати комплекс заходів, що відповідають демографічним викликам, шукаючи вирішення проблеми наповнення пенсійних фондів та вдосконалюючи національні пенсійні системи. Їх успішне здійснення сприятиме підвищенню добробуту громадян пенсійного віку в обох країнах.

Список використаних джерел

1. Вишнеvsька О. А. Пенсійна реформа: зарубіжний досвід для України. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 8. С. 42–48. URL: <https://doi.org/10.15421/151639>.
2. Лібанова Е. М. Людський розвиток: чим живе українське суспільство. *Вісник Пенсійного фонду України*. 2013. № 6 (132). С. 38–39.
3. Надточій Б. Соціальне страхування чи соціальне забезпечення? *Урядовий кур'єр*. 2003. № 34. С. 5–8.
4. Ткаченко А. Пенсійна система та пенсійна реформа в Україні. 2018. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/14044.pdf>.
5. Євроінтеграційні аспекти розвитку ринків фінансових послуг : монографія / Н. М. Внукова, Р. Пукала, В. А. Смоляк [та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Внукової, Р. Пукала. Харків : Ексклюзив, 2018. 178 с.
6. Януль І. Є. Особливості реформи пенсійної системи в Україні. *Фінансові услуги*. 2017. № 2. С. 45–48.
7. Опарін В. М. Модернізація фінансової інфраструктури як основа забезпечення стабільності національної економіки. *Ефективна економіка*. 2015. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4042>.
8. Risks That Matter Survey / OECD. 2018. URL: <https://www.oecd.org/els/soc/Risks-That-Matter-2018-Main-Findings.pdf>.
9. Pension at glance / OECD. 2017. URL: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.
10. Женчак О. В. Розвиток пенсійного забезпечення та його вплив на економіку України на основі європейського досвіду. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. 2010. Вип. 682. С. 278–287.
11. Parlińska A. Zasady wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne. *Finanse: instytucje, instrumenty, podmioty, rynki, regulacje*. Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 2017. Р. 420–430.
12. When Should the State Pension Age Increase To 66? A Call for Evidence / Department for Work and Pensions. 2010. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/184776/spa-inc-to-66-call-for-evidence.pdf.
13. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та українські реалії / керівн. проекту О. Піщуліна. 2017. URL: <http://razumkov.org.ua/uploads/article/2017-PENSII.pdf>.

References

1. Vyshnevskaya, O. A. (2016). The pension reform: foreign experience for Ukraine. *Public administration aspects*, 8, 42–48. DOI: 10.15421/151639 [in Ukrainian].
2. Libanova, E. M. (2013). Human development: how Ukrainian society lives. *Bulletin of the Pension Fund of Ukraine*, 6 (132), 38–39[in Ukrainian] .
3. Nadtochii, B. (2003). Social insurance or social security? *Government courier*, 34, 5–8 [in Ukrainian].
4. Tkachenko, L. (2018). *Pension system and pension reform in Ukraine*. Retrieved from <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/14044.pdf> [in Ukrainian].
5. Vnukova, N. M., & Pukalo, R. (Eds.). (2018). *European integration aspects of financial services markets development*. Kharkiv: Exclusive [in Ukrainian].
6. Yanul, I. (2017). Features of the pension system reform in Ukraine. *Financial services*, 2, 45–48 [in Ukrainian].
7. Oparin, V. M. (2015). Modernization of financial infrastructure as a basis for stabilization of national economy. *Efektivna ekonomika*, 5. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4042> [in Ukrainian].
8. OECD. (2018). *Risks That Matter Survey*. Retrieved from <https://www.oecd.org/els/soc/Risks-That-Matter-2018-Main-Findings.pdf>.
9. OECD. (2017). *Pension at glance*. DOI: 10.1787/pension_glance-2017-en.
10. Zhenchak, O. V. (2010). Development of pension provision and its impact on the economy of Ukraine on the basis of European experience. *Bulletin of Lviv Polytechnic National University*, 682, 278–287 [in Ukrainian].
11. Parlińska, A. (2017). Zasady wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne. In: *Finanse: instytucje, instrumenty, podmioty, rynki, regulacje*, 420–430. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
12. Department for Work and Pensions. (2010). *When Should the State Pension Age Increase To 66? A Call for Evidence*. Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/184776/spa-inc-to-66-call-for-evidence.pdf.
13. Pischulina, O. (Ed.). (2017). *Financial, social and legal aspects of pension reform in Ukraine. World experience and Ukrainian realities*. Retrieved from <http://razumkov.org.ua/uploads/article/2017-PENSII.pdf> [in Ukrainian].