

Міністерство освіти і науки України
Київський національний торговельно-економічний університет
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Академічне товариство ім. М. Балудянського
(м. Кошице, Словаччина)

Вища школа економіки і права імені
проф. Едварда Ліпінського (м. Кельце, Польща)
Університет Яна Кохановського (м. Кельце, Польща)
Тбіліський державний університет імені
Іване Джавахішвілі (м. Тбілісі, Грузія)
Технічний університет (м. Кошице, Словаччина)
Університет «Petre Andreia» (м. Яси, Румунія)
Університет суспільних наук (м. Лодзь, Польща)
Folkuniversitetet (м. Уппсала, Швеція)



До 75-річчя Київського національного торговельно-економічного університету

**СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ, ЕКОНОМІЧНІ
ТА ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ
ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
ІХ Міжнародної науково-практичної конференції**

14-16 вересня 2021 року

Частина I

Вінниця 2021

УДК 339.922
С69

Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України: зб. наук. пр. IX Міжнар. наук.-практ. конф., м. Вінниця, 14-16 вересн. 2021 р. Вінниця, 2021. Ч. 1. 224с.

У збірнику наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції розглядаються питання управління інноваційно-інвестиційним розвитком підприємства в сучасних умовах; сучасної парадигми менеджменту та публічно-владної діяльності, фінансовий механізм забезпечення соціально-економічного розвитку країни; проблеми обліково-аналітичного, контрольного та інформаційного забезпечення управління підприємства. Досліджуються інноваційні моделі та інформаційні технології в науці, освіті, економіці; теоретичні та практичні аспекти сучасного товарознавства; актуальні проблеми та перспективи, тенденції розвитку маркетингових технологій, проблеми розвитку індустрії гостинності та харчової промисловості: теоретичний і прикладний аспекти, державотворчі процеси в умовах глобалізованого суспільства: історичні, філософські, соціально-психологічні та правові аспекти.

Висвітлюються інтерактивні технології та методи навчання як засіб формування іншомовної професійної компетенції, теоретичні та практичні аспекти розвитку студентського спорту в системі фізичного виховання ЗВО.

Розраховано на науковців, спеціалістів, викладачів, аспірантів, здобувачів вищої освіти.

Редакційна колегія:

Голова редакційної колегії – **Замкова Наталія**, д-р філос. наук, професор

Відповідальний секретар – **Мартінова Лілія**, д-р екон. наук, доцент

Члени редакційної колегії:

Боковець Вікторія, д-р екон. наук, професор, **Громова Ольга**, д-р екон. наук, доцент, **Корж Наталія**, д-р екон. наук, професор, **Іваницька Наталя**, д-р філол. наук, професор, **Нікітішин Андрій**, д-р екон. наук, доцент, **Прутська Олена**, д-р екон. наук, професор, **Хачатрян Валентина**, д-р екон. наук, доцент, **Чорна Наталія**, д-р іст. наук, професор, **Штифурак Віра**, д-р пед. наук, професор, **Бондар Анна**, канд. наук з фіз. виховання і спорту, **Крупельницька Ірина**, канд. екон. наук, доцент, **Мельничук Оксана**, канд. екон. наук, доцент, **Мерінова Світлана**, канд. екон. наук, доцент, **Тернова Алла**, канд. техн. наук, доцент.

Друкується за ухвалою вченої ради Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ.

Наукові роботи друкуються в авторській редакції.

ISBN 978-966-629-962-1

ЗМІСТ

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Наталія Богацька, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОСНОВНИЙ РЕСУРСНИЙ ЧИННИК В СУЧАСНИХ УМОВАХ БІЗНЕСУ	11
Віктор Гарбар, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ Р2Р-КРЕДИТУВАННЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВИ ТРАДИЦІЙНИМ ФОРМАМ МІКРОКРЕДИТУВАННЯ.....	18
Людмила Давидюк, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ОСОБЛИВОСТІ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ УКРАЇНЦІВ.....	24
Оксана Кульганік, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ТРЕНДИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ЯК ЗАСІБ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	31
Лілія Мартинова, д-р екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ ІСНУЮЧИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ КОНЦЕПЦІЙ.....	38
Оксана Мельничук, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО КРЕДИТУВАННЯ	44
Олена Менчинська, канд. екон. наук, асистент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕМЕРДЖЕНТНІ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19.....	54
Олександр Недбалюк, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОДАТКОВИХ НАДХОДЖЕНЬ.....	61
Лариса Осіпова, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ТА ПОСЛАБЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОЛІ ДЕРЖАВИ.....	74

Тетяна Павлюк, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	90
Світлана Супрун, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ОСНОВНИЙ ЗМІСТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА.....	101
Валентина Хачатрян, д-р екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ Вікторія Стратійчук, доктор філософії з економіки, асистент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ПЛАНУВАННЯ ОБСЯГУ ОБОРОТНИХ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ ЯК ІНДИКАТОР РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ...	108
Ірина Юрчик, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ, ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	117

СУЧАСНА ПАРАДИГМА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПУБЛІЧНО- ВЛАДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Олена Бабчинська, д-р екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ КОНЦЕПЦІЇ МОТИВАЦІЇ ВИСОКОПРОДУКТИВНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ.....	125
Вікторія Боковець, д-р екон. наук, професор Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ ПІД ВПЛИВОМ СВІТОВОЇ ПАНДЕМІЇ COVID-19.....	136
Людмила Бондарчук, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ Лариса Сікорська, канд. пед. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ НАПИСАННЯ ПРОГРАМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ.....	142
Максим Горшков, старший викладач Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ УПРАВЛІНСЬКІ МЕТОДИ ВПЛИВУ НА РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ.....	149

Галина Іванченко, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ РЕГІОНАЛЬНИЙ І МІСЬКИЙ БРЕНДИНГ ЯК СТРАТЕГІЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ.....	155
Едуард Ковтун, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА...	163
Наталія Корж, д-р екон. наук, професор Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ТИПОЛОГІЇ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ.....	171
Олександр Лозовський, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ОПТИМІЗАЦІЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	182
Наталія Махначова, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЯК ОДИН З ПРІОРИТЕТІВ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	192
Ірина Ніколіна, канд. наук з держ. упр., доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД.....	199
Ірина Семенюк, канд. екон. наук, доцент Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ КОНЦЕПЦІЯ «COMMUNITY POLICING»: ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ У ВІННИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ.....	214

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПЕНСІЙНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ:
ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД**

У статті узагальнено досвід щодо інституційних перетворень пенсійних систем європейських країн та виявлено характерні особливості їх основних моделей. Показано, що більшість з них орієнтуються на розширення додаткового пенсійного забезпечення. Виявлено загальну тенденцію – перетворення пенсійних систем в накопичувальні або змішані пенсійні системи, які містять елементи як схем з визначеними виплатами, так і схем з фіксованими внесками. Виокремлено нові підходи до державного управління системою пенсійного забезпечення в Україні.

Ключові слова: державне управління, система, пенсійне забезпечення, закордонний досвід, оптимальна модель.

Постановка проблеми. Одним з найважливіших трендів дійсності сучасного світу стало усвідомлення ролі соціальної сфери загалом та пенсійної системи, зокрема, в сталому розвитку суспільства. Можливість дати адекватну відповідь на виклики нового тисячоліття щодо людського капіталу як ніколи саме сьогодні залежать від стану соціальної сфери. Державне пенсійне забезпечення є однією з гарантій соціального розвитку.

Здійснення пошуку оптимальної системи державного пенсійного забезпечення, необхідність перетворень моделей національних пенсійних систем державах світу обумовлена факторами демографічного, макроекономічного і ціннісного характеру. Звичайно найосновнішими викликами для системи державного пенсійного забезпечення залишаються

швидке старіння населення, соціально-економічна криза пов'язана з пандемією. Інтегрування нашої держави до європейських структур обумовлює необхідність аналізу механізмів публічного врядування, що реалізуються в країнах ЄС та дослідження можливості, доцільності впровадження з відповідною адаптацією у вітчизняні реалії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розкриттю проблемних питань пенсійного забезпечення присвячено багато наукових робіт закордонних вчених та експертів міжнародних організацій – Міжнародного валютного фонду та Світового банку, які розробили рекомендації щодо реформування пенсійної системи України [17-21].

Теоретичні положення пенсійного забезпечення, перспективи його розвитку розроблені й окреслені в наукових працях таких вітчизняних учених і практиків, як В. Глущенко та І. Левченко [1], О. Драбик [2, 3], А. Корбутяк та Н. Сокровольська [6], М. Кравченко [7], І. Ніколіна [9], А. Рябиченко [13], Л. Ткаченко [14] та інші.

Мета статті: узагальнення світового досвіду та виокремлення нових підходів до державного управління системою пенсійного забезпечення.

Виклад основного матеріалу. Порядок денний зі сталого розвитку для розвинутих країн спрямований на захист людської гідності і забезпечення якісного життя людей як сьогодні, так і в майбутньому [10].

Системи пенсійного забезпечення країн ЄС постійно модернізуються, здійснюється реформування відповідно до сучасних викликів: суми виплачуваних пенсій залежать і від стану економіки в країні, тривалості життя населення та віку виходу на пенсію. Адже вже сьогодні кожен четвертий громадянин ЄС отримує пенсію, а їхня загальна сума – одна з найбільших статей державних видатків [17].

Згідно аналізу світового досвіду, О. Міндова вважає, що найкращою базовою моделлю пенсійного забезпечення є змішана трирівнева система, яка на першому рівні передбачає традиційну солідарну систему фінансування певних пенсій з поточних надходжень (соціальне страхування) або систему

гарантованих державою мінімальних пенсійних виплат, на другому рівні – обов’язкову накопичувальну систему індивідуальних пенсійних рахунків або систему професійного пенсійного страхування та на третьому рівні – добровільну систему додаткових пенсійних заощаджень, функціонування якої забезпечується недержавними пенсійними фондами, комерційними банками, страховими компаніями та інші інститутами фінансового ринку [11, с. 19].

Основи солідарної системи були закладені у 1889 році в Німеччині канцлером Отто фон Бісмарком. В першій половині ХХ століття пенсійне забезпечення з’являється у більшості західноєвропейських країн [19].

Такий тип системи непогано функціонує допоки кількість пенсіонерів – невелика, а працюючих – значна, адже саме тягар утримання перших лягає на плечі других. Кінець ХХ століття відзначився масовими реформами систем пенсійного забезпечення в зв’язку з глобальним старінням населення, переходом до сім’ї з 1-2 дітьми, збільшенням тривалості життя. Основним лейтмотивом таких реформувань став перехід від солідарних пенсійних систем до накопичувальних, коли громадяни несуть персональну відповідальність за своє майбутнє пенсійне забезпечення.

Поділ на пенсійні стратегії безпосередньо пов’язаний зі способами фінансування витрат на виплату пенсій. У світі сформовано та реалізуються два основних способи фінансування пенсійних систем:

- 1) за рахунок покриття поточних витрат на виплату пенсій («pay – as – go system» або «система поточних платежів»);
- 2) шляхом створення накопичувального резервного фонду.

Наголосимо, що сучасним країнам ЄС не властиве існування виключно солідарних чи накопичувальних стратегій: в тій чи іншій мірі, для них характерне поєднання розподільчого та накопичувального принципів.

«Система поточних платежів» («pay – as – go system») за своєю суттю є розподільчою системою, яка, зазвичай, перебуває у власності держави. Пенсійні виплати асигнуються за рахунок поточних доходів, що утворюються з сумування внесків робітників та роботодавців. Внески робітників

акумулюються на спеціальному виділеному рахунку та після цього розподіляються у вигляді виплат на користь пенсіонерів [19]. Найбільш поширеним у світі є саме цей спосіб розподілу пенсійних витрат. Основою цього способу є принцип «солідарності поколінь», згідно якого працездатна частина населення забезпечує виплату пенсій попереднім поколінням.

Накопичувальна пенсійна система припускає функціонування державних, корпоративних і приватних накопичувальних пенсійних програм, за допомогою яких формується майбутня пенсія. Принципова особливість накопичувальної пенсії є те, що вона є особистою власністю пенсіонера. Пільги в накопичувальних системах, як правило, відсутні, а пенсійні виплати повинні бути профінансовані роботодавцем, робітником або державою [5, 478].

Міжнародний досвід формування систем пенсійного забезпечення свідчить, що додаткові недержавні пенсії займають суттєву частку в загальному рівні пенсійного забезпечення, а НПФ в країнах ЄС визнані важливими соціальними інститутами щодо поліпшення матеріального становища непрацездатних членів суспільства.

Змішана пенсійна система припускає комплексне використання в пенсійній моделі елементів солідарної і накопичувальної складових [5, 478].

В європейських країнах детермінантом поділу моделей пенсійного забезпечення є рівень розвитку економіки. Зокрема, В. Роїк виділяє дві моделі організації пенсійних систем: англо-саксонську (ліберально-демократичну, модель У. Бевериджа) та континентальну (класичну модель, модель О. Бісмарка) [12]. В свою чергу, науковці І. Левченко та В. Глущенко в монографії «Формування та використання недержавних пенсійних фондів» до даної класифікації додають ще соціально-орієнтовану модель пенсійного забезпечення [1, с. 42], яку по-іншому ще називають скандинавською, або приватно-корпоративною (табл. 1).

В основу моделі О. Бісмарка закладено механізм, центральною ланкою якого є інститут обов'язкового соціального страхування. Ця модель, тільки дещо реформована, і на сьогодні залишається актуальною для багатьох розвинених країн Європи. Її використовують такі країни, як Австрія, Бельгія, Франція, Італія, ФРН, Греція та ін. [15, с. 115-120].

Таблиця 1 – Основні моделі європейських пенсійних систем

Тип моделі	Країни	Основні особливості	Переваги	Недоліки
Модель О. Бісмарка	Німеччина, Франція, Австрія, Бельгія, Швейцарія, Греція	Базується на солідарній відповідальності роботодавців, працівників і держави. Фінансування - за рахунок внесків працюючих громадян, які пропорційно розподіляються між пенсіонерами (базовий режим); передбачає існування багатьох додаткових накопичувальних механізмів	Високий коефіцієнт заміщення	Залежність від демографічних факторів і стану ринку праці
Модель У.Бевериджа	Велика Британія, Ірландія, Нідерланди	Фінансування - за рахунок введення спеціального податку. При цьому, розподіл фінансування, в залежності від рівня пенсії, розподіляється між державою, роботодавцем і працівником: базова пенсія гарантується державою та відповідає прожитковому мінімуму, страхова частина - формується роботодавцем за частковою участю працівника в межах професійної системи страхування; добровільне страхування – за рахунок власних накопичень працівника	Наявність гарантованої державою базової пенсії	Низький коефіцієнт заміщення
Скандинавська модель	Швеція, Фінляндія, Норвегія, Данія	Фінансування здійснюється, здебільшого, за рахунок оподаткування, однак, певну роль відіграють і страхові внески підприємців та працівників	Високий рівень соціальної захищеності	Така система можлива лише в країнах з високим рівнем економіки

У середньому пенсія становить близько 70% від середнього розміру заробітної плати. Для середнього класу цих країн характерні високі накопичення пенсійних активів до настання пенсійного віку [16].

У Німеччині діє солідарна пенсійна система і сьогодні, хоча вона й зазнала значних модифікацій. Зокрема добре розвинена трирівнева модель. Перший рівень – обов'язкове державне пенсійне страхування, другий рівень – виробничі пенсії, що виплачуються підприємствами, і третій – приватне матеріальне забезпечення в старості. У Німеччині на федеральному і на місцевому (земельному) рівнях функціонує перший рівень. У ньому задіяні наймані працівники з окремих професійних груп і самозайняте населення. Зрозуміло, що розмір страхових внесків у всіх федеральних землях ФРН однакові і не накопичуються. Бюджет федерального закладу пенсійного страхування формується за рахунок відрахувань працівника і роботодавця в сумі 19,4% від зарплати і фонду заробітної плати [4, с. 25].

Корпоративне виробниче страхуванням презентує другий рівень солідарної пенсійної системи. Виробничу пенсію одержує приблизно 50 відсотків всіх пенсіонерів, зокрема і державні службовці.

Третій рівень солідарної пенсійної системи (приватне забезпечення старості) здійснюється самим працівником шляхом формування своєї майбутньої пенсії. Потенційні пенсіонери заключають з недержавними пенсійними фондами договори орієнтовані на отримання додаткової пенсії в старості за рахунок накопичених сум. Приватна система пенсійного страхування включає страхові компанії, кредитні організації і банки. В свою чергу працівники – учасники програм приватного страхування мають можливість прийняти участь в програмах, що направлені на інвестування пенсійних накопичень плати [29, с. 25].

Модель У. Бевериджа була розроблена та впроваджена в Англії у 1942 р. як система соціального захисту, основою якої є інститут державного пенсійного забезпечення [16]. Сьогодні модель У. Бевериджа використовується в таких країнах, як США, Канада, Великобританія, Ірландія, Нідерланди та ін.

Серед переваг накопичувальної системи – це розвиток фінансового ринку, внаслідок того, що пенсійні кошти інвестуються насамперед в цінні папери, а також у приватизацію індивідуальних особових рахунків застрахованими особами, так як пенсійні накопичення не беруть участі в розподільчій системі та є приватною власністю особи віку [5, с. 477].

Англосаксонська модель відрізняється від інших розподілом страхової відповідальності між державою, роботодавцем і працівником. Зокрема, страхова частина пенсійної виплати формується роботодавцем за частковою участю працівника в межах професійної системи страхування, а розподільна (базова) пенсія гарантується державою та відповідає прожитковому мінімуму пенсіонера. Добровільне страхування дозволяє реалізувати індивідуальні можливості працівника щодо формування додаткової пенсійної виплати [19, с. 115-120].

Пенсійна система Великобританії є єдиною пенсійною системою Західної Європи, яка залишається платоспроможною на сьогоднішній день. Тут на державу ніколи не покладали завдання повністю забезпечити пенсіонера, завжди заохочувалась практика відкладання людьми в активному віці коштів на підтримку себе в старості [9].

Система пенсійного забезпечення Великобританії містить три рівні: базову державну пенсію, додаткову державну пенсію та пенсійні заощадження населення.

Особливістю недержавного пенсійного забезпечення в Великій Британії є стимулювання державою роботодавців, при створенні нею корпоративних пенсійних схем шляхом надання податкових пільг. Державні пенсії дозволяють працівнику отримувати в старості до 70% від своєї останньої заробітної плати. Пенсіонер, який отримує таку виплату, втрачає право на державну пенсію другого рівня. У Великобританії корпоративні пенсійні плани досить поширені і охоплюють близько половини працюючих. Право на додаткову пенсію по старості загальні для чоловіків і жінок (зазвичай 60-65 років) [8].

Скандинавська модель соціального захисту, або приватно-корпоративна – характерна для Швеції, Данії, Фінляндії. На початку ХХ ст. Швеція запровадила нову модель пенсійної системи, що була першим у світі прикладом загального соціального страхування. Починаючи з 50-х років ХХ століття, Швеція об'єднала висловлені Отто фон Бісмарком і Уїльямом Бевериджем ідеї у «всезагальну модель» соціального захисту [13].

Скандинавська модель характеризується широким охопленням різних життєвих ситуацій тобто страхових ризиків. Отримання страхових виплат не зумовлене виплатою страхових внесків та гарантується всім громадянам. Очевидно, що необхідною детермінантою функціонування цієї моделі повинно бути високоорганізоване суспільство, яке підпорядковується принципам суспільства добробуту [7].

В 1999 році система пенсійного забезпечення у Швеції була замінена на іншу, що складалася з трьох компонентів: всезагальна пенсія (allmän pension), трудова пенсія (tjänstepension); приватні пенсійні накопичення (eventuell privat pension). Також в пенсію за віком входить, так звана, гарантійна пенсія (garantipensionen) [13].

Загальна пенсія складається з двох частин: преміальної пенсії (premierpension) та пенсії, заснованої на доходах (inkomstpensionen). Внески, на фінансування пенсії, пов'язаної з розміром заробітку, сплачуються як роботодавцями, так і працівниками. 16% спрямовуються у солідарну систему.

Накопичувальна система почала працювати в ХХІ ст., ставка внеску до неї становила 2.5% від базової. Працівник, що відраховував кошти до накопичувальної системи, може нею самостійно розпоряджатися. Преміальна частина з'являється на рахунку працівника миттєво. І на ній можна заробляти додаткові кошти. Можна вкладати в різні пенсійні фонди – як на біржі цінних паперів [7].

Узагальнюючи результати аналізу скандинавської системи пенсійного забезпечення, зауважимо, що, безумовно, в створеній в Швеції пенсійній системі міститься ціла низка позитивних моментів. Система умовно накопичувальних рахунків дозволяє уникнути багатьох недоліків, властивих солідарній і чисто накопичувальній системам.

Отож, пенсійні системи країн ЄС є багаторівневими. Проаналізувавши реформування системи пенсійного забезпечення в європейських країнах, бачимо загальну тенденцію – перетворення пенсійних систем в накопичувальні або змішані пенсійні системи, які містять елементи як схем з визначеними

виплатами, так і схем з фіксованими внесками. Єдині принципи, стандарти політики соціального захисту в країнах Євросоюзу відсутні в зв'язку з істотними відмінностями в соціальних стандартах різних держав.

Результати дослідження, аналізу та узагальнення світового досвіду політики, націленої на модернізацію інститутів пенсійного забезпечення, дозволяє виділити три основні напрями таких перетворень.

Зрозуміло, що для розвинених капіталістичних держав використовується параметричний підхід до реформування системи пенсійного забезпечення. Для другого напрямку перетворень систем пенсійного забезпечення підлягають переважно країни, що розвиваються: в них діючий розподільчий механізм пенсійних систем неспроможний забезпечити для громадян прийнятний рівень життя після виходу на пенсію. Третій напрям (виключно накопичувальний механізм), що реалізувався в країнах Латинської Америки кінця ХХ століття, показав свою неефективність: зараз відбувається згорання накопичувальних програм.

Аналіз інституційних перетворень пенсійних систем європейських країн на сьогодні показав, що більшість з них орієнтуються на розширення додаткового пенсійного забезпечення.

В нашій країні інструменти додаткового пенсійного забезпечення знаходяться на початковій стадії розвитку, і, на нашу думку, актуальним є теоретичне вивчення та практичне застосування досвіду зарубіжних країн у частині, що стосується розвитку сфери недержавного пенсійного забезпечення.

Дослідивши основні інститути недержавного пенсійного страхування в країнах Європи, підкреслимо, що більшість з них переважно недержавні пенсійні фонди і страхові компанії.

Особливості діяльності пенсійних фондів в різних країнах Європи – різні. Наприклад у Швеції діють добровільні «професійні пенсійні плани», що є схожими на державні пенсії та започатковані на умовах колективних договорів між організацією працівників і роботодавцем. У Нідерландах, в свою чергу, в структуру добровільних професійних пенсійних накопичень вбудовано

співучасть усіх службовців центральних та місцевих державних органів беруть та на добровільній основі роботодавців у приватному секторі. Мотивацією роботодавців приватного сектору слугує механізм сприятливого податкового режиму: внески віднімаються з оподаткованого доходу роботодавця.

З причини відсутності стимулів щодо різних податкових преференцій через державне регулювання цього сектору в Україні взагалі нерозвинута участь вітчизняних роботодавців у пенсійному забезпеченні своїх працівників.

Формування трирівневої пенсійної системи передбачене Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», воно має бути реалізоване шляхом створенням складових, інструментів та механізмів пенсійного страхування, конструюванням надбудов накопичувальної пенсійної системи та, звичайно, зі збереженням державного пенсійного забезпечення (солідарна система). Переваги накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування проявляються в тому, що частина обов'язкових відрахувань направлятиметься на персональні рахунки учасників страхування. Добровільна участь – детермінант підсистеми добровільного недержавного пенсійного забезпечення, яка передбачає, як доповнення до пенсійних виплат першої і другої складових цієї системи, використання нагромаджених пенсійних коштів окремих осіб, роботодавців та їх об'єднань. Зрозуміло, що такі ресурси інвестуватимуться у вітчизняну економіку, їхній розмір збільшуватиметься за рахунок інвестиційного доходу і вони мають статус приватної власності.

Результати моделювання напрямів вдосконалення інститутів пенсійного забезпечення свідчать, що найбільш перспективним є впровадження накопичувальної підсистеми. За своєю економічною сутністю накопичувальна система належить до відкладеного доходу у вигляді індивідуального пенсійного фонду, а його розмір визначається легальним заробітком особи, сумарною тривалістю трудового стажу та якістю управління пенсійними активами. З метою популяризації обов'язкової накопичувальної системи серед населення та масовості її впровадження має бути досягнуто ряд ключових засад:

- ухвалення правових актів, які регламентують функціонування накопичувальної системи та системи державного нагляду за нею;

- створення системи персоніфікованого обліку пенсійних накопичень, системи збирання внесків, сумісної з системою електронних переказів банків автоматизованого звітування про стан пенсійних рахунків;

- підвищення рівня оплати праці застрахованих осіб;

- досягнення темпів економічного зростання.

В Україні найбільш прийнятним буде поєднання солідарної системи з накопичувальною, оскільки третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення – хоча й демонструє певну динаміку, не справляє відчутного впливу ні на економіку, ні на матеріальний добробут пенсіонерів.

Отже, потрібно скрупульозно визначити переваги для залучення коштів накопичувальної системи для кожного громадянина, змодельовати дієві форми їх залучення в економіку України та реалізувати найоптимальніші з них з метою інвестування в соціально-економічний розвиток держави.

Проаналізуємо рекомендації наших зовнішніх партнерів щодо реформування пенсійної системи України – Світового банку. Позиція Світового банку щодо реформування пенсійного забезпечення традиційно важлива для України: ще з 1990-х років він надає важливу та ґрунтовну підтримку у проектуванні пенсійних реформ в Україні.

Позиція Світового банку щодо головних проблем сучасної пенсійної системи України повністю релевантна позиціям Міжнародного валютного фонду. В свою чергу, Світовий банк запропонував ширший перелік механізмів для розв'язання проблем пенсійної системи України [19].

Узагальнивши запропоновані інструменти Світовим банком, виділимо найактуальніший і на сьогодні: структурне реформування солідарної системи шляхом консолідації та згрупування строкатого складу нинішніх пенсій у три складові елементи:

- базовий дохід: універсальна виплата однакового розміру для всіх пенсіонерів, фінансована з державного бюджету;

- страхова частина доходу: розмір страхової пенсії, зменшений пропорційно зниженню ЄСВ і фінансова складова доходу з надходжень ЄСВ.

•захист від бідності: забезпечення мінімальних гарантій для тих, у кого сума перших двох елементів менша прожиткового мінімуму [14, с. 35].

На нашу думку розроблені пропозиції слушно б слугували забезпеченню чіткого і зрозумілого зв'язку між сплатою внесків і розміром пенсії. Беззаперечно, така реструктуризація виплат із солідарної системи дала б змогу забезпечити мінімальні гарантії і підтримувати диференціацію пенсій за рахунок страхової частини, а також впровадити більш гнучкі правила індексації призначених пенсій. Зокрема фахівці Світового банку наполягли на визначенні чітких правил індексації на рівні закону, щоб зменшити їх залежність від кон'юнктурних урядових рішень.

В сучасній пенсійній реформі не всі ці рекомендації знайшли відлуння, і були вбудовані в правове поле лише пункти щодо гарантій на рівні прожиткового мінімуму, що зменшує важливість страхової участі.

Справді, в Україні на сьогодні прийнято величезну кількість нормативно-правових актів в досліджуваній сфері: близько трьох десятків законів. До кожного із них регулярно вносяться зміни та доповнення. Як наслідок, населення переважно непоінформоване в можливості участі в недержавному чи накопичувальному пенсійному забезпеченні, що в свою чергу в результаті призводить до дефіциту Пенсійного фонду України та низьких розмірів пенсій, не достатніх для нормального забезпечення існування в умовах сучасної України.

З 1 січня 2019 р. із набуттям чинності відповідних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» та Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» накопичувальна система пенсійного страхування, вже функціонує. Тобто проблеми правової регламентації двох рівнів пенсійного забезпечення, а саме системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного, на сьогодні є де-юре вирішеними, проте в цілому де-факто безрезультатно.

Висновки. Розв'язання проблематики, що пов'язана з функціонування

окремих рівнів системи пенсійного забезпечення в Україні, зокрема недержавного пенсійного забезпечення, полягає у здійсненні заохочувальних дій з боку держави (мотиваційно-стимулюючого характеру) щодо залучення населення до усіх видів пенсійного забезпечення.

Підсумовуючи зазначимо, що моделювання можливих шляхів удосконалення сучасної системи пенсійного забезпечення в Україні та впровадження найоптимальнішої моделі повинно спиратись на врахуванням реальних соціально-економічних, політичних умов, стану суспільної свідомості, використанні допомоги різних інститутів громадянського суспільства, населення, юридичних осіб; розробці цільових взаємопов'язаних програм запобігання корупції в усіх сферах розвитку суспільства загалом.

Список використаних джерел:

1. Глущенко В.В., Левченко І. А. Формування та використання недержавних пенсійних фондів: монографія. Харків, 2012. 219 с.
2. Драбик О.М. Державне регулювання пенсійного забезпечення в контексті соціального розвитку. *Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка»*. 2018. Вип. 3-4 (74). С. 95-102. URL: <http://inneco.org/index.php/innecooua/article/view/270>. (дата звернення: 12.06.2021).
3. Драбик О.М. Пенсійне забезпечення в контексті соціального захисту населення. *Вісник Хмельницького національного університету*. Хмельницький, 2015. № 4. Т. 1. С. 99-104. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vchnu_ekon_2015_4%281%29__19. (дата звернення: 12.06.2021).
4. Ермаков Д.Н. Современная пенсионная система Германии. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17216259>. (дата звернення: 12.06.2021).
5. Заболотский Е.Д. Опыт реформирования пенсионных систем стран Европейского Союза и возможности его использования в России. *Вестник СПбГУ. Экономика*. 2017. Т. 33. Вып. 3. С. 472-497. <https://core.ac.uk/download/pdf/217183626.pdf>. (дата звернення: 15.10.12.06.2021).

6. Корбутяк А. Г., Сокровольська Н.Я. Проблеми регулювання пенсійного забезпечення в Україні. *Причорноморські економічні студії. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. Вип. 22. 2017. С. 169-172. URL: http://bses.in.ua/journals/2017/22_2017.pdf. (дата звернення: 12.06.2021).
7. Кравченко М. В. Європейські підходи та механізми пенсійної реформи. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2015. № 5. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=849>. (дата звернення: 12.06.2021).
8. Лазаревский А.А. Велика Британія пенсiонной системою. *Финансы и кредит*. URL: https://www.yabloko.ru/Publ/2002/2002_03/020306_fk_laz_pensbrit.html. (дата звернення: 12.06.2021).
9. Ніколіна І.І. Управління соціальною сферою регіону: монографія. Вінниця: ВТЕІ КНТЕУ, 2015. 208 с.
10. Махначова Н.М., Семенюк І.Ю. Стратегічне планування розвитку територій з урахуванням цілей сталого розвитку. *Ефективна економіка*. 2019. № 10. URL: <https://sel.vtei.edu.ua/repository/card.php?lang=en&id=26640> (дата звернення: 12.06.2021).
11. Міндова О. І. Особливості розвитку пенсійних систем країн Центрально-Східної Європи. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2015. Т. 20, Вип. 6. С. 18-22. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2015_20_6_5. (дата звернення: 12.06.2021).
12. Роик В.Д. Эволюция пенсионных систем: мировые тенденции и опыт. *Человек и труд*. 2008. № 8. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/econpr_2014_2_8.pdf. (дата звернення: 12.06.2021).
13. Рябиченко А.В. Междисциплинарный анализ развития пенсионной системы Швеции. *Демоскоп Weekly*. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2012/0511/analit05.php>. (дата звернення: 12.06.2021).

14. Ткаченко Л. Пенсійна система та пенсійна реформа в Україні. Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. 2018. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/14044.pdf>. (дата звернення: 12.06.2021).
15. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та українські реалії. Центр Разумкова, 2017. Видавництво «Заповіт», 2017. 456 с. URL: <https://razumkov.org.ua/uploads/article/2017-PENSII.pdf>. (дата звернення: 12.06.2021).
16. Beveridge W. Full Employment in a Free Society. London, 1944. URL: <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.228995>. (дата звернення: 12.06.2021).
17. Global Pension Asset Study 2011. Towers Watson. URL: <http://www.tower-swatson.com/assets/pdf/3761/Global-Pensions-Asset-Study-2011.pdf>. (дата звернення: 12.06.2021).
18. McKinsey. Social Responsibility Report 2018. URL: <https://www.mckinsey.com/about-us/social-responsibility/2018-report>. (дата звернення: 12.06.2021).
19. Bank Country Director for Belarus, Moldova, and Ukraine. What Makes Pension Reform So Important for Every Ukrainian Today. URL: <http://www.worldbank.org/en/news/opinion/2017/04/20/what-makes-pension-reform-so-important-for-every-ukrainian-today>. (дата звернення: 12.06.2021).
20. Scheubel B. Pensions and fertility back to the roots: The introduction of Bismarck's pension scheme and the European fertility decline. *European Central Bank. Working paper series*. 2014. № 1734. URL: <https://econpapers.repec.org/paper/ecbecbwps/20141734.htm>. (дата звернення: 12.06.2021).
21. Ukraine Selected Issues / IMF Country Report No. 17/84. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2017/04/04/Ukraine-Selected-Issues-44799>. (дата звернення: 12.06.2021).