

**Мартиненко Наталія Василеня,**  
аспірантка кафедри соціальної та гуманітарної політики,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України,  
м. Харків  
ORCID 0000-0002-3234-0689

УДК 351.84

doi: 10.34213/tp.20.02.31

## ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ДЛЯ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

У статті зосереджено увагу на заходах, що вживались розвиненими країнами – членами Європейського Союзу для визначення шляхів довгострокового розвитку пенсійних систем. Проаналізовано стан виконання найбільш важливих для розвитку пенсійної системи України завдань, що були окреслені в Концепції подальшого проведення пенсійної реформи. Запропоновано створити Міжвідомчу комісію для проведення комплексного оцінювання пенсійної системи, визначення подальших напрямів, засобів, інструментів і механізмів її розвитку. Визначено завдання Комісії.

**Ключові слова:** фінансова стійкість пенсійних систем, умовно-накопичувальна система, реформування пенсійної системи, розвиток пенсійної системи, комплексна оцінка пенсійної системи, кодифікація законодавства про пенсійне забезпечення.

**Постановка проблеми.** Ефективність страхової пенсійної системи найбільш повно відображає коефіцієнт заміщення, який використовується в міжнародній системі статистичних показників та надає можливість оцінити різні пенсійні системи з точки зору загального рівня пенсійного забезпечення. Економічна сутність цього показника полягає в оцінці рівня заміщення пенсією заробітної плати, яку одержував працівник.

З метою боротьби з бідністю Конвенцією Міжнародної організації праці № 102 “Про мінімальні рівні соціального забезпечення” для пенсій за віком було передбачено мінімальний рівень коефіцієнта заміщення при тридцятирічному страховому стажі не нижче 40 % від розміру попередніх доходів [2]. Саме тому більшість пенсійних моделей враховує це базове значення – 40 %. Коефіцієнт заміщення є одним із найважливіших показників при аналізі будь-якої пенсійної системи.

У період 2009–2019 рр. найвищим коефіцієнт заміщення втраченого доходу в Україні, що визначається як співвідношення середньомісячної заробітної плати та середнього розміру пенсійної виплати, був у 2009 р. – 49 %, після чого почалося поступове зниження, і в 2018 р. він становив 27,9 % [1], тобто не досягнув рівня мінімальних норм згідно з Конвенцією МОП № 102. Коефіцієнт заміщення дозволяє оцінити відповідність пенсійних прав до державних зобов'язань. Зазначене дозволяє дійти висновку про низький рівень пенсійного забезпечення в Україні порівняно з розвинутими країнами – членами Європейського Союзу (далі – ЄС), де обов'язкове, добровільне та особисте страхування забезпечують розмір пенсії 60–80 % для 70–80 % пенсіонерів. Середній коефіцієнт заміщення дорівнює 58 %.

Щороку вносяться зміни до пенсійного законодавства України, спрямовані на подолання проблем у сфері пенсійного забезпечення населення й фінансування виплати державних пенсій. Але пенсійна система України залишається неефективною. Перед Україною постає завдання створення збалансованої фінансово стійкої пенсійної системи, що забезпечує необхідний розмір пенсійних виплат для гідного рівня життя громадян при досягненні пенсійного віку.

© Мартиненко Н. В., 2020

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед науковців, які досліджували теоретико-методологічні та практичні аспекти реформування пенсійного забезпечення, слід зазначити: Л. Ткаченко – проаналізовано головні події в пенсійній системі за період незалежності України, джерела фінансування та потоки виплат; М. Кравченко – узагальнено європейські підходи та механізми реформування солідарної пенсійної системи з метою упровадження відповідних пропозицій для України; В. Толуб'яка, В. Горина – обґрунтовано доцільність використання зарубіжного досвіду при реформуванні вітчизняної пенсійної системи; В. Скуратівського, О. Линдюк – здійснено аналіз державного регулювання фінансового забезпечення пенсійних систем країн ЄС та ін.

Не зменшуючи значення проведених наукових досліджень, які узагальнили нагромаджений досвід провідних країн світу, слід відзначити, що сьогодні залишаються недостатньо вивченими та проаналізованими заходи, що вживались розвиненими країнами – членами ЄС для визначення шляхів довгострокового розвитку пенсійних систем. Існує потреба в наукових розробках з урахуванням зарубіжного досвіду, пропозицій щодо напрямів, засобів, інструментів і механізмів проведення пенсійної реформи в Україні.

**Метою статті** є аналіз підходів країн – членів ЄС до визначення напрямів розвитку пенсійних систем з метою розроблення пропозицій для України.

**Виклад основного матеріалу.** Не існує універсальної моделі пенсійної системи, механізм якої задовольняв би потреби будь-якої країни, в якій був би застосований. Пенсійна система кожної з країн має свої недоліки і переваги. Як показує досвід розвинених країн, для підвищення рівня пенсій необхідно здійснювати одночасний розвиток солідарного і накопичувального рівнів.

Багаторівневі пенсійні системи, що поєднують солідарний і накопичувальний принципи дозволяють знизити ризики, притаманні кожному з рівнів, за рахунок їхньої диверсифікації, нівелювати недоліки і використовувати переваги.

З метою підвищення фінансової збалансованості пенсійних систем розвинені країни проводили не тільки параметричні, а й інституціональні зміни: створення добровільних накопичувальних систем; розвиток додаткових приватних пенсійних заощаджень; зміна принципу розрахунку, коли розмір пенсії обраховується на підставі встановлених виплат на такий, що визначає розмір пенсії на підставі встановлених внесків, що полягає в наявності зв'язку між внесками в систему та пенсійними виплатами на індивідуальному рівні, оскільки сума внесків, що сплачуються вкладником, фіксується в договорі та зобов'язання пенсійного фонду зафіксовано номінальною сумою, внесеною вкладником.

Більшість розвинених країн – членів ЄС з метою вдосконалення пенсійних систем, що існують, створювали спеціальні пенсійні комісії.

Наприклад, у Швеції шляхи реформування державної пенсійної системи почали з'ясуватися з середини 1980-х рр. У 1984 р. уряд призначив спеціальну комісію для дослідження пенсійної системи та визначення напрямів реформування. У 1990 р. Пенсійна комісія надала звіт, у якому було визначено недоліки в системі пенсійного забезпечення, серед яких: невідповідність між пенсійними внесками та виплатами, низький коефіцієнт заміщення втраченого доходу та ін. [8; 9]. Для розроблення законодавства про подальшу реформу було створено робочу групу, яка 24.01.1994 р. надала звіт. До початку 1999 р. було реалізовано майже всі аспекти реформи, а в 2002 р. оновлена пенсійна система здійснила перші виплати [8].

Одними з найбільш радикальних змін в оновленій пенсійній системі є перехід від принципу зі встановленими виплатами (повну пенсію було засновано на вибірці 15 років із найвищим доходом із 30-річного стажу роботи) на умовну систему фіксованих внесків, засновану на доході за весь період трудової діяльності [8].

Внески в NDC (notional defined contribution або умовно-накопичувальна модель) і DC (defined contribution або модель з встановленими внесками) в сукупності складають 18,5 % від суми нарахованої заробітної плати або доходу, отриманого іншим способом. В NDC спрямовується 16 %, що використовуються для виплати пенсій у цьому ж році за розподільною схемою, але при цьому вводиться персоніфікований облік внесків. Для формування накопичень і виплати пенсії використовують умовно-накопичувальні рахунки, внески на яких нагромаджуються і щорічно індексуються з урахуванням динаміки заробітної плати. Після досягнення застрахованою особою пенсійного віку цей віртуальний рахунок “перетворюється” в анuitет (annuity) – щорічні виплати пенсії (ренти). При розрахунку цього анuitету (ренти) використовується коефіцієнт, який враховує вік індивіда при виході на пенсію, поточний рівень тривалості життя та реальну ставку дисконтування в розмірі 1,6 %.

Новий принцип визначає те, що називають “преміальним резервом”: у DC спрямовується 2,5 % від нарахованої заробітної плати на особистий накопичувальний рахунок працівника в окремому інвестиційному фонді. Застрахована особа самостійно розміщує ці кошти у приватний або державний пенсійний фонд. При оформленні пенсійних виплат розраховується постійний анuitет шляхом ділення накопичення на власному рахунку на тривалість життя, що залишилась після призначення пенсії. Сума виплат після виходу на пенсію залежить від розміру інвестованої суми і величини доходу, який принесли інвестиції.

У Швеції після досягнення 61 року кожен може вибрати повну або часткову пенсію. Достроковий вихід на пенсію призводить до призначення меншої суми пенсії, тому що менший умовний капітал розподіляється протягом більшого періоду. Загальний пенсійний вік, з якого призначається гарантована пенсія, становить 65 років. У людей також є вибір продовжувати працювати до 67 років [9].

Процес реформування пенсійної системи Норвегії було ініційовано у 2001 р. У 2003 р. уряд створив зовнішню громадську пенсійну комісію, до завдань якої входило проаналізувати пенсійну систему, що існує, і розробити пропозиції до її вдосконалення. Група експертів опублікувала свою доповідь у червні 2004 р. Реформу було прийнято в 2005 р. та упроваджено з 2006 по 2011 рр. Однією з цілей проведеної пенсійної реформи було зміцнення фінансової стійкості національної страхової системи. Нова пенсійна система Норвегії базується на умовно-накопичувальній моделі (NDC, Notional Defined Contribution), що включає елементи розподільної системи і схем зі встановленими внесками та забезпечує більш тісний зв'язок між трудовими доходами майбутніх пенсіонерів і розміром одержуваної ними пенсії [12].

За наслідками реформи в Норвегії було встановлено з 2011 р. “гнучкий”, заснований на принципі актуарної нейтральності, механізм виходу на пенсію у віці 62–75 років, який дозволяє поєднувати роботу з отриманням пенсії. Також було введено систему коригування розміру пенсій залежно від фактичного рівня тривалості життя для конкретної вікової групи (здебільшого йдеться про тривалість життя після виходу на пенсію). Загальний пенсійний вік становить 67 років.

У Німеччині рівень пенсійного забезпечення, запланований до 2025 р., повинен бути не менше 48 %. Для його збереження федеральному уряду необхідно до 2025 р. збільшити ставку внесків з поточних 18,6 %, розділених між працівниками і роботодавцями, до 20,6 %. Законом “Про адаптацію пенсійного віку до демографічного розвитку” передбачається поступове підвищення пенсійного віку з 65 до 67 років з 01.01.2012 р. до 2029 р.

У травні 2018 р. Федеральним урядом Німеччини була створена Пенсійна комісія (Rentenkommission “Verlässlicher Generationenvertrag”), яка має представити пропозиції щодо реформування пенсійної системи, розробити нову її концепцію, що планується запровадити з 2025 р. До складу комісії увійшли представники соціальних партнерів, політики та науки [10].

27 березня 2020 р. Пенсійна комісія опублікувала звіт, у якому пропонується з 2025 р.: утримувати верхню межу ставки внесків на загальнообов'язкове пенсійне страхування в розмірі 20–24 %, щоб можна було гарантувати рівень пенсії 44–49 % від заробітку; розширювати приватні та корпоративні пенсійні плани; динамічніше просувати пенсійні схеми, що фінансуються роботодавцями, для тих, хто отримує низький дохід; скорочення адміністративних витрат для пенсійних планів Riester; наразі не приймати жодних рішень щодо підвищення пенсійного віку понад 67 років (тобто після 2030 р.) та ін. [11].

Слід звернути увагу на наявність у Німеччині Соціального кодексу (Sozialgesetzbuch), для підготовки проекту якого також призначалося експертну комісію з представників науки, судочинства, соціальних партнерів, асоціацій та земель. Наявність єдиного кодифікованого акта є однією з ознак зрілої галузі права.

Україні також необхідно створити Міжвідомчу пенсійну комісію для проведення комплексного оцінювання пенсійної системи, визначення подальших напрямів, засобів, інструментів і механізмів її розвитку за наслідками проведених актуарних розрахунків фінансового стану системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування на коротко-, середньо- та довгострокову перспективу.

Загальних рекомендацій із проведення пенсійної реформи не існує. Зазвичай розроблення пенсійних реформ здійснюється таким чином, щоб ефективно розподіляти ресурси, що спрямовуються в розподільний та накопичувальний рівні пенсійної системи. Пенсійні реформи досліджених країн було націлено на запровадження накопичувальних моделей зі встановленими внесками (DC, або defined contribution) і умовно-накопичувальних моделей (NDC, Notional Defined Contribution), які надають можливість створити максимально персоніфікований взаємозв'язок внесків у систему з одержуваними згодом пенсійними виплатами. Здійснюючи системні перетворення в пенсійній системі України слід враховувати досвід обраних для дослідження країн із побудови ефективних систем пенсійного забезпечення.

Сучасна практика державного регулювання соціально-економічного розвитку країни зумовлює необхідність розроблення Стратегії розвитку пенсійної системи України. Необхідність підготовки Стратегії розвитку пенсійної системи України зумовлено, на нашу думку:

- 1) економічними викликами, що стоять перед вітчизняною системою пенсійного забезпечення;
- 2) зменшенням розмірів пенсій із солідарної системи і необхідністю диверсифікації джерел пенсійних виплат;

- 3) необхідністю оптимізації розподілу відповідальності за пенсійне забезпечення між державою, страхувальниками та застрахованими особами;
- 4) наявністю значних відмінностей у розмірах пенсій;
- 5) впливом демографічних тенденцій, зменшенням чисельності працездатного населення;
- 6) необхідністю створення ефективних механізмів контролю пенсійної системи.

За весь період реформування системи пенсійного забезпечення в Україні була одна Стратегія розвитку пенсійної системи (далі – Стратегія), схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України (КМУ) від 15.12.2005 р. № 525-р [3]. Реалізацію Стратегії було розраховано до 2016 р. Розпорядженням КМУ від 14.10.2009 р. № 1224-р була схвалена Концепція подальшого проведення пенсійної реформи (далі – Концепція) та визнане таким, що втратило чинність розпорядження КМУ від 15.12.2005 р. № 525-р [4].

Схвалення Концепції було спричинено глобальною економічною кризою (2008–2009 рр.) та необхідністю подальшого реформування пенсійної системи шляхом скорочення державних пенсійних витрат.

Концепцію передбачалося реалізувати протягом 2010–2017 рр. у два етапи. У переліку завдань було, зокрема, зазначено такі, важливі для розвитку пенсійної системи: завершити підготовку до запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи та здійснити її поетапне запровадження; здійснити поступовий перерозподіл страхових внесків між найманими працівниками та роботодавцями з одночасним запровадженням механізму гарантованого компенсаторного підвищення заробітної плати найманому працівникові; забезпечити рівноправність громадян у пенсійній системі шляхом запровадження єдиних правил призначення пенсій; запровадити уніфіковану законодавчу базу пенсійної системи; розробити обов'язкові професійні пенсійні програми для працівників зі шкідливими умовами праці [4]. Завдання, які ставилося в Концепції для реалізації, здебільшого не виконано, проте вони залишаються необхідними та актуальними.

Слід зазначити, що за цей час стан пенсійного забезпечення та демографічні показники змінилися в бік погіршення. Якщо у 2009 р. на момент схвалення Концепції коефіцієнт потенційної підтримки, який визначається як чисельність людей працездатного віку (від 15 до 64 років) на людину у віці 65 років і старше, в Україні становив 4,4, то в 2017 р. він дорівнював 4,2 [1].

Чисельність зайнятого населення починаючи з 2009 р. поступово зменшується. Скажімо, якщо в 2009 р. цей показник дорівнював 20 192 тис. осіб, то в 2018 р. він уже становив 16 361 тис. осіб. Чисельність одержувачів пенсії також зменшилася, але несуттєво. Приміром, для порівняння, у 2009 р. їхня чисельність становила 13 750 тис. осіб, у 2018 р. – 11 725 тис. осіб [1]. Коефіцієнт демографічного навантаження, що визначається як співвідношення пенсіонерів і зайнятого населення, зменшився з 1,47 у 2009 р. до 1,39 у 2018 р. Поряд зі зниженням коефіцієнта демографічного навантаження старіння населення призводить до зростання середнього терміну перебування на пенсії, збільшуючи витрати держави на виплати пенсій.

Якщо у 2007 р. середня очікувана тривалість життя при народженні становила 68,25, то в 2017 р. вона досягла 71,98 (у чоловіків – 66,25 та у жінок – 76,37), але дещо знизилась у 2018 р. та становила 71,76 (у чоловіків – 66,69, у жінок – 76,72). Показник “середня очікувана тривалість життя при досягненні 65 років” у 2018 р. становив для обох статей 15,14 року, для жінок – 16,85 року,

для чоловіків – 12,61 року. Починаючи з 2011 р. цей показник змінювався несуттєво: найнижчим був у 2015 р. – 14,89 року та у 2011 р. – 14,96 року, найвищим – у 2014 р. – 15,18 року [1]. Подальше функціонування солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування буде ускладнюватись через негативні демографічні тенденції.

Проаналізуємо стан виконання найбільш важливих для розвитку пенсійної системи завдань, що були окреслені в Концепції. Наприклад, щодо здійснення поступового перерозподілу страхових внесків між найманими працівниками та роботодавцями, навпаки, у 2016 р. ставку ЄСВ для роботодавців було зменшено до 22 %, а внесок працівників було перенесено до податку на доходи фізичних осіб. Тобто питання необхідності задіяти в системі страхування не тільки роботодавців, а й тих, хто буде отримувати пенсійні виплати в майбутньому, залишається актуальним та потребує прийняття відповідного законодавчого рішення.

Відносно запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи: з огляду на дефіцит солідарного рівня другий рівень не було запроваджено. У 2011 р. було прийнято Закон України “Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи”, яким передбачено, що перерахування страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду запроваджується, починаючи з року, у якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України [5].

Крім того, основними аргументами проти запровадження другого рівня є низька ліквідність вітчизняного фондового ринку, його недорозвиненість. Запровадження накопичувальної пенсійної системи в Україні потребує внесення змін до чинного законодавства, створення відповідної інфраструктури, умов для трансформації пенсійних накопичень в довгостроковий інвестиційний ресурс економіки країни та залежатиме від макроекономічної стабільності, валютного режиму, бюджетної та фіскальної політики.

Що стосується розроблення обов'язкових професійних пенсійних програм для працівників із важкими та шкідливими умовами праці, то вирішити це питання намагались у 2018 р. У Законі України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій” передбачили, що пенсійне забезпечення застрахованих осіб, які працювали або працюють на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці здійснюється згідно з окремим законодавчим актом через професійні та корпоративні фонди [6]. Але механізм запровадження професійної пенсійної системи не було реалізовано.

Відносно запровадження єдиних правил призначення пенсій, то, починаючи з 2011 р., поступово запроваджуються обмеження для спеціальних пенсій шляхом зменшення гарантованого коефіцієнта заміщення з 80–90 % до 60 % заробітку та припинення призначення їх, запровадження єдиних правил визначення розмірів пенсійних виплат та ін. [5–7].

Законодавство про пенсійне забезпечення України містить величезний масив суперечливих, недосконалих нормативно-правових актів, які потребують систематизації та оновлення. Зазначене викликає труднощі в пошуках необхідного нормативного матеріалу та в його застосуванні, тому питання систематизації законодавства про пенсійне забезпечення є досить актуальним. Кодифікація законодавства вважається найефективнішою формою його систематизації. Розвиток пенсійної системи України вимагає подальшої законотворчої діяльності, і вона повинна ґрунтуватися на науковій основі. В іншому разі становлення національної пенсійної системи буде здійснюватися тільки шляхом проміжних помилок з усіма наслідками.

Необхідно створити Міжвідомчу пенсійну комісію (далі – Комісія) у складі практиків із центральних відомств та науковців, яка проаналізує чинну пенсійну систему та розробить пропозиції щодо її подальшого розвитку. Основні завдання Комісії – розроблення Концепції реформування пенсійної системи та Стратегії розвитку пенсійної системи України шляхом:

- аналізу чинної пенсійної системи та розроблення пропозицій щодо її подальшого розвитку;
- оцінювання наслідків можливих сценаріїв розвитку пенсійної системи і відносин у пенсійній сфері, опрацювання цілісного погляду на стратегію розвитку пенсійної системи;
- отримання від центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій інформації, необхідної для виконання покладених на неї завдань;
- залучення до участі у своїй роботі представників центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, об'єднань громадян (за погодженням з їхніми керівниками), а також незалежних експертів (за згодою);
- утворення для виконання покладених на неї завдань тимчасових робочих груп із залученням вітчизняних та іноземних фахівців;
- організації проведення конференцій, семінарів, нарад та інших заходів з питань розроблення Концепції реформування пенсійної системи та Стратегії розвитку пенсійної системи України.

**Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** Аналіз пенсійних реформ країн – членів ЄС (Швеція, Німеччина, Норвегія) показав, що ключовим напрямом стало підвищення фінансової стійкості пенсійних систем. При цьому в рамках розподільного рівня основний упор було зроблено на зниження пенсійних зобов'язань шляхом: підвищення пенсійного віку, стимулювання пізнішого виходу на пенсію, жорсткості умов дострокового виходу на пенсію, введення стабілізаційних механізмів у вигляді автоматичного підвищення пенсійного віку відповідно до зростання тривалості життя після виходу на пенсію, підвищення ставки внесків на пенсійне забезпечення.

Здійснюючи інституціональні зміни в пенсійній системі України, слід ураховувати досвід обраних для дослідження країн зі створення ефективних систем пенсійного забезпечення: запровадження накопичувальних моделей зі встановленими внесками (DC, або defined contribution) і умовно-накопичувальних моделей (NDC, Notional Defined Contribution); упровадження добровільних накопичувальних систем; розвиток додаткових приватних пенсійних заощаджень.

Законодавча та нормативно-правова база України з питань пенсійного забезпечення потребує удосконалення змісту, узгодженості актів між собою та кодифікації з метою максимально повного врегулювання пенсійних відносин і відносин з організації їхнього фінансування, подолання суперечностей і неузгодженості чинних норм, ліквідації повторень, прогалів, дублювання норм.

Соціально-економічні та демографічні умови сучасної України зумовляють необхідність із метою подальшого розвитку пенсійної системи створити Міжвідомчу пенсійну комісію для проведення комплексного оцінювання пенсійної системи, опрацювання Концепції реформування пенсійної системи та Стратегії розвитку пенсійної системи України.

**Перспективи наступних досліджень** полягають у подальшому опрацюванні управлінських підходів до визначення довгострокової перспективи розвитку пенсійної системи з метою досягнення гідного рівня пенсійного забезпечення в Україні, а саме: визначення стратегічних цілей, концептуальних засад, завдань, напрямів реформування системи пенсійного забезпечення.

### Список використаних джерел

1. Демографічна та соціальна статистика / Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 19.03.2020).
2. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення. Конвенція, Міжнародний документ, Класифікація від 28.06.1952 р. № 102. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011) (дата звернення: 19.01.2020)
3. Про схвалення Стратегії розвитку пенсійної системи : розпорядження КМУ від 15.12.2005 р. № 525-р. Дата оновлення: втратило чинність 14.10.2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/525-2005-%D1%80> (дата звернення: 19.01.2020).
4. Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи : розпорядження КМУ від 14.10.2009 р. № 1224-р. Дата оновлення: 14.10.2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1224-2009-%D1%80> (дата звернення: 19.01.2020).
5. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи : Закон України від 08.07.1911 р. № 3668. Дата оновлення: 07.06.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17> (дата звернення: 26.03.2020).
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій : Закон України від 03.10.2017 р. № 2148. Дата оновлення: 07.06.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19#n135> (дата звернення: 26.03.2020).
7. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України : Закон України від 28.12.2014 р. № 76-VIII. Дата оновлення: 18.12.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/76-19> (дата звернення: 26.03.2020).
8. Anderson K. Pension reform in Sweden: Radical reform in a mature pension system. Bonoli G. and Shinkawa T. (Eds.). Ageing and Pension Reform Around the World. Evidence from Eleven Countries, Edward Elgar Publishing. 2005. URL: [https://www.academia.edu/2620205/Pension\\_reform\\_in\\_Sweden\\_Radical\\_reform\\_in\\_a\\_mature\\_pension\\_system](https://www.academia.edu/2620205/Pension_reform_in_Sweden_Radical_reform_in_a_mature_pension_system).
9. Aspegren H., Durán J. and Masselink M. Pension Reform in Sweden: Sustainability & Adequacy of Public Pensions. European Economy Economic Briefs. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. URL: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/eb048\\_en\\_sweden.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/eb048_en_sweden.pdf).
10. Kochskämper S. Konzept zur Rente ab 2025. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/videos-und-audios/beitrag/susanna-kochskaemper-konzept-zur-rente-ab-2025.html>
11. Kommission Verlässlicher Generationenvertrag übergibt ihren Bericht. URL: <https://www.verlaesslicher-generationenvertrag.de/aktuelles/2020-03-27-kommission-verlaesslicher-generationenvertrag-uebergibt-ihren-bericht/>.
12. Literature review and identification of best practices on integrated social service delivery Part II – Country case studies. European Commission by the Budapest Institute and written by Ágota Scharle. European Union, March 2015. С. 125.

**Martynenko N. V.,**

*Postgraduate Student of Social and Humanitarian Policy Department, KRI NAPA, Kharkiv  
ORCID 0000-0002-3234-0689*

### **PROSPECTS FOR USING INTERNATIONAL EXPERIENCE FOR REFORMING THE PENSION SYSTEM OF UKRAINE**

The article focuses on activities undertaken by developed countries - members of the European Union to determine ways of long-term development of pension systems. The analysis of pension reforms of the countries - members of the European Union (Sweden, Germany, Norway) showed that the key direction was to increase the financial stability of pension systems. Moreover, in the framework of the distribution level, the main emphasis was placed on reducing pension obligations by: increasing the retirement age, stimulating late retirement, tightening the conditions for early retirement, introducing stabilization mechanisms in the form of automatically increasing the retirement age in accordance with the increase in life expectancy after leaving retirement, raising the rate of contributions for retirement benefits.

Carrying out institutional changes in the pension system of Ukraine, one should take into account the experience of the countries selected for the study in creating effective pension systems: the introduction of funded models with defined contributions (DC, or defined contribution) and

conditional funded models (NDC, Notional Defined Contribution), the introduction of voluntary funded systems; development of additional individual retirement savings.

The state of fulfillment of the most important tasks for the development of the pension system of Ukraine is analyzed, which were outlined in the Concept for the further implementation of the pension reform.

The legislative and regulatory framework of Ukraine on the issues of pension provision requires improvement of the content, coherence among themselves and codification in order to maximize the settlement of pension relations and relations regarding the organization of their financing, overcoming contradictions and inconsistencies in existing norms, eliminating repetitions, gaps, duplication of norms. The development of the pension system of Ukraine requires further legislative activity and it should be based on a scientific basis.

It was proposed to create an Interdepartmental Commission to conduct a comprehensive assessment of the pension system, develop the Concept of reforming the pension system and the Development Strategy of the pension system of Ukraine.

Key words: financial stability of pension systems, conditional savings system, reforming the pension system, development of the pension system, a comprehensive assessment of the pension system, codification of legislation on pension provision

### References

1. Демографічна та соціальна статистика. Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
2. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення: Конвенція, Міжнародний документ, Класифікація від 28.06.1952 р. № 102 [Convention on Minimum Social Security. Convention, International Document, Classification № 102 of 28.06.1952 r.]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_01](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_01).
3. Про схвалення Стратегії розвитку пенсійної системи: розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.12.2005 р. № 525-р. Дата оновлення: втрачено шкхыnnist 14.10.2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/525-2005-%D1%80>.
4. Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.10.2009 р. № 1224-р. Дата оновлення: 14.10.2009. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1224-2009-%D1%80>.
5. Про заходи шходо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 08.07.1911 р. № 3668. Дата оновлення: 07.06.2018. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17>.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України шходо підвищення пенсії: Закон України від 03.10.2017 р. № 2148 Дата оновлення: 07.06.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19#n135>.
7. Про внесення змін та визначення такымы, шходо втрачено чыnnist, деяких законодавчих актів України: Закон України від 28.12.2014 р. № 76-VIII. Дата оновлення: 18.12.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/76-19>.
8. Anderson, K. (2005). Pension reform in Sweden: Radical reform in a mature pension system. G. Bonoli and T. Shinkawa (Eds.). Ageing and Pension Reform Around the World. Evidence from Eleven Countries, Edward Elgar Publishing. URL: [https://www.academia.edu/2620205/Pension\\_reform\\_in\\_Sweden\\_Radical\\_reform\\_in\\_a\\_mature\\_pension\\_system](https://www.academia.edu/2620205/Pension_reform_in_Sweden_Radical_reform_in_a_mature_pension_system).
9. Aspegren, H., Durán, J. and Masselink, M. (2019). Pension Reform in Sweden: Sustainability & Adequacy of Public Pensions. European Economy Economic Briefs. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/eb048\\_en\\_sweden.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/eb048_en_sweden.pdf).
10. Kochskämper, S. Concept for retirement from 2025. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/videos-und-audios/beitrag/susanna-kochskaemper-konzept-zur-rente-ab-2025.html> [in Germany].
11. Commission Reliable Generational Contract submits its report. URL: <https://www.verlaesslicher-generationenvertrag.de/aktuelles/2020-03-27-kommission-verlaesslicher-generationenvertrag-uebergibt-ihren-bericht/> [in Germany].
12. Literature review and identification of best practices on integrated social service delivery Part II – Country case studies. European Commission by the Budapest Institute and written by Ágota Scharle. European Union, March (2015).

*Надійшла до редакції 14.05.2020 р.*