

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД СТВОРЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

Самошкіна І.Д., к.е.н., доцент, Сумський національний аграрний університет

Розглянуто особливості та основні вектори реформування пенсійної системи Німеччини. Визначено чинники ефективності розвитку пенсійного страхування в Німеччині. Обґрунтовано перспективи реформування пенсійного страхування в Україні із застосуванням досвіду Німеччини.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Пенсійне забезпечення є однією з найважливіших складових соціальної політики будь-якої держави і відображає усі компоненти досягнутого рівня життя, до яких відносяться: ВВП на душу населення, рівень заробітної плати, податкове навантаження, демографічна ситуація, стан ринку праці, тощо. Світовий досвід свідчить про те, що грамотна соціальна політика в поєднанні із заходами, проведеними у фінансово-кредитній сфері, можуть сприяти сталому економічному зростанню[4]. У той же час помилки, вчинені на етапі реформування, можуть привести до тяжких соціальних наслідків.

З кінця 90-х років реформування пенсійних систем набуло масового характеру. Необхідність його проведення продиктована зміною економічних і демографічних умов. При збереженні тенденції старіння населення, яка обумовлена впливом двох факторів: падіння народжуваності і збільшення тривалості життя, витрати на фінансування пенсійної системи постійно збільшуються, в той час як кількість платників пенсійних внесків, навпаки, скорочується. У цій ситуації тягар додаткового фінансування бере на себе держава. Однак, в умовах нестійкої економічної кон'юнктури, і вона не здатна забезпечити належний рівень соціального захисту населення.

У зв'язку з цим; багато країн світу, серед них Німеччина, США, Франція, Японія, Польща, Чехія, Угорщина та інші, в даний час проводять політику щодо удосконалення своїх пенсійних систем і їх пристосування до нових економічних та соціальних умов. Серед числа основних заходів, покликаних поліпшити ситуацію з пенсійним забезпеченням визначають наступні: плавне підвищення пенсійного віку, зниження розмірів окремих видів пенсій, збільшення розмірів страхових внесків та періодів страхування, відокремлення інститутів соціального страхування і соціальної допомоги, обмеження практики дострокового виходу на пенсію, стимулювання створення приватних пенсійних фондів. Головний інститут пенсійного страхування, що базується на принципах розподілу, передбачається зміцнити

додатковими (обов'язковими і добровільними за характером, а також професійними, корпоративними та індивідуальними за формою організації) пенсійними схемами, накопичувальними за своєю природою.

Розпочата в 2004 році реформа пенсійного страхування в Україні викликана необхідністю модернізації існуючої розподільної системи в умовах погіршення демографічних умов. На початковому етапі її проведення були змінені організаційна структура, економічні принципи формування пенсійних прав застрахованих, розрахунок обсягу державних зобов'язань перед пенсіонерами, а також інституційні та правові засади функціонування пенсійної системи в цілому. Оскільки вітчизняна пенсійна реформа також розвивається в напрямку поступового впровадження накопичувальних принципів, для її реалізації потрібні великі додаткові фінансові ресурси, пошук яких є непростим завданням. Серйозні проблеми на шляху формування нової пенсійної моделі в Україні створюють також нерозвиненість фінансового ринку і нестійкість динаміки економічного розвитку країни. Тому використання світового досвіду проведення пенсійних реформ можливе тільки з поправкою на особливості сучасної економіки в Україні.

У зв'язку з цим порівняння різних видів пенсійних систем, способів їх фінансування, а також виявлення їх переваг та недоліків має важливе теоретичне і практичне значення. З метою уникнення багатьох помилок, що здійснюються в ході реформування, а також проблем, пов'язаних з ефективністю впровадження і функціонування нового механізму фінансування пенсійних виплат, використання досвіду країн, які вже приступили до зміни своєї пенсійної моделі і які накопичили певні знання в цій сфері, є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові публікації з питань теоретичного і прикладного висвітлення проблеми реформування пенсійного страхування, покращення соціального захисту населення та механізмів здійснення цього процесу в сучасних умовах мають важливе значення.

Огляд наукових досліджень свідчить, що проблеми формування та розвитку системи пенсійного страхування на макро- та мікрорівні досліджували такі відомі вчені й практики, як В. Базилевич, В. Борисова, О. Ботвиновська, О. Васюренко, Н. Внукова, К. Воблий, А. Залетов, С. Навроцький, С. Осадець, Л. Примостка, А. Таркуцяк, В. Шахов, А. Шолойко, Є. Юдін, Р. Юлдашев та багато інших. Аналіз праць науковців дозволяє зробити висновок, що для дослідження системи пенсійного страхування існує теоретико-методологічна база і, одночасно, потреба в подальшій розробці даного питання. Необхідність удосконалення системи пенсійного страхування вимагає проведення системних досліджень і розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо її подальшого розвитку.

Метою статті є дослідження змісту, переваг і недоліків існуючих моделей пенсійного

страхування, проблем і перспектив розвитку пенсійного страхування в Німеччині, а також вироблення пропозицій і рекомендацій практичного характеру, що стосуються підвищення ефективності пенсійної системи в Україні на основі вивчення та узагальнення німецького досвіду.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення наступних завдань.

Формування цілей статті:

- розглянути основні види пенсійного страхування, ґрунтуючись на класичних і сучасних уявленнях про його суть і основні функції;
- провести аналіз впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на формування моделі пенсійного страхування;
- дослідити структуру та основні характеристики німецької пенсійної системи на сучасному етапі;
- обґрунтувати доцільність, масштаби і форми застосування накопичувальних методів у вітчизняній пенсійній моделі;
- визначити найбільш перспективні шляхи підвищення ефективності пенсійної системи в Україні на базі можливості використання німецького досвіду.

Виклад основного матеріалу. Як показує світовий досвід, існує чотири основних способи матеріального забезпечення людей похилого віку: вони можуть продовжувати роботу поряд з молодими; їх може взяти під свою опіку родина; вони можуть отримувати пенсію; або жити на раніше зроблені заощадження. Пенсійне забезпечення відіграє важливу роль тільки в розвинених і в частині країн, що розвиваються: В іншій частині світу суспільство ще не пододало традиційний підхід, при якому діти утримують своїх батьків, а ті намагаються працювати в міру своїх сил. Для громадянина розвинутої західної країни при розмові про пенсійне забезпечення мова йде про використання особами похилого віку своїх власних грошей, а не перерозподілених на їх користь заробітків молодих поколінь.

За своїм соціально-економічним змістом поняття “пенсія” являє собою спеціальну форму грошової виплати громадянам, яка повинна адекватно заміщувати розмір заробітку або іншого регулярного доходу від трудової або іншої суспільно-корисної праці, який був втрачений з причин настання встановленого законодавством пенсійного віку; інвалідності, втрати годувальника або з інших підстав, передбаченим законодавством [1]. Таким чином, поняття пенсії має комбіновану фінансово-страхову і соціально-трудова природу, принципово відрізняє її, з одного боку, від банківських, корпоративних і інших способів отримання грошових доходів в формі дивідендів, що залежать тільки від розміру капіталу, а з іншого - від різних видів державних соціальних допомог, що залежать виключно від соціальної потреби.

Кожна людина замислюється про те; на які кошти вона буде жити в старості. В ідеалі, пенсії повинно вистачати на нормальне існування людини, але за однієї умови, якщо під час своєї трудової діяльності не весь заробіток був витрачений на споживання, а певна його частина була відкладена. Існують різні можливості щодо збереження рівня гідного існування в старості. Пенсійне забезпечення має на меті підтримку рівня життя пенсіонерів, оскільки з досягненням певного віку їх трудові можливості в силу біологічних причин поступово знижуються. На додаток до цього простежується тісний зв'язок з сімейним станом застрахованого, коли в разі смерті, частина його пенсії виплачується вже його родичам.

Таким чином, мова йде про ту фазу життя, коли можливість отримання доходів від трудової діяльності або різко скорочується або зовсім зникає. В цьому випадку необхідно не допустити різкого падіння досягнутого рівня життя. Послуги, пов'язані з пенсійним забезпеченням повинні носити довгостроковий і гарантований характер; зв'язок між послугами і їх фінансуванням повинен бути прозорим і прийнятним; держава повинна забезпечити підтримку купівельної спроможності пенсій незалежно від змін економічних і соціально-політичних умов.

На практиці виділяють наступні основні підходи до побудови пенсійних систем:

1. Пенсії виплачуються з державного бюджету. Такі пенсії існують практично в усіх країнах. Але якщо, наприклад, в Швейцарії або у Франції вони становлять досить значну частину доходу пенсіонерів, то в Чилі вони виплачуються тільки тим, хто взагалі не має іншого забезпечення, тому що розмір таких пенсій нижче за прожитковий мінімум. Джерелом фінансування для такої пенсійної схеми є податки. Працюючі оплачують пенсії непрацюючим. На цьому принципі до початку реформи функціонував Пенсійний фонд України. Але якщо в Україні він об'єднував населення в масштабі всієї країни, то за кордоном такі фонди створюються, як правило, для локальних груп працівників, об'єднаних за професійним, галузевим чи іншим принципом. Подібні фонди найчастіше належать державі, та внески в них носять обов'язковий характер.

2. Пенсію колишньому працівнику виплачує підприємство. При такому підході пенсійний фонд як спеціалізована організація не створюється, а пенсія виплачується пенсіонеру безпосередньо зі спеціальних коштів підприємства. Історично ця форма забезпечення була сформована раніше всього в США і Японії. Мінуси цієї схеми очевидні: відсутність належного рівня гарантійних виплат, залежність самої можливості виплат від наявності у підприємства коштів, додаткове фінансове навантаження.

3. Пенсія забезпечується страховою компанією. Пенсійна система, заснована на цьому принципі, не передбачає створення спеціалізованого пенсійного фонду. Пенсія формується завдяки викупу страхового поліса, який надає довічний ануїтет. Законодавство зі

страхування за такою схемою передбачає, що кошти, віддані за довічний анuitет не можуть бути використані страховою компанією в якості власного прибутку доти, поки не відбулося покриття всіх зобов'язань перед бенефіціаром. Таким чином, відбувається капіталізація пенсійних накопичень, і ці кошти використовуються як ресурси фінансових ринків, але не від імені пенсійного фонду, а від страхових компаній. Пенсія забезпечується через механізм пенсійних фондів, заснованих на капіталізації накопичень. У таких фондах відбувається капіталізація засобів і їх сумарні активи за законодавством повинні відповідати зобов'язанням перед майбутніми пенсіонерами.

Державне пенсійне страхування в Німеччині спочатку було створено в якості обов'язкової системи для робочих і службовців. Проте, й інші верстви населення, наприклад, вихователі, або деякі групи самозайнятих осіб зобов'язані сплачувати страхові внески в цю систему. Крім того, пенсійне страхування відкрито і для тих, хто може це зробити на добровільних засадах. Пенсійне страхування в Німеччині пов'язане з гарантованим забезпеченням для зайнятих по найму на умовах солідарності, тобто без урахування індивідуальних ризиків. Так, наприклад, однакові внески сплачують і жінки, тривалість життя яких вище, і особи з певними захворюваннями, ймовірність більш раннього виходу на пенсію у яких дуже висока, і всі інші.

Основні положення німецького пенсійного законодавства описані в шостій книзі законів, що стосуються соціальної сфери. Обов'язкове страхування покладено на медичні страхові компанії, за правову сторону відповідає федеральне відомство зі страхування службовців. Державна система пенсійного страхування в Німеччині фінансується за допомогою обов'язкових внесків до пенсійної системи, як роботодавців, так і працівників, а також урядових субсидій, захищає своїх громадян від таких соціальних ризиків як: вікового; повної або часткової втрати працездатності; ризику, пов'язаного зі смертю застрахованого.

В цілому послуги за обов'язковим пенсійним страхуванням в Німеччині включають наступні виплати:

- пенсії по старості;
- пенсії вдовам або вдівцям і сиротам;
- пенсії в зв'язку з непрацездатністю (по інвалідності);
- надбавки до медичного страхування пенсіонерів;
- фінансування реабілітаційних заходів.

Зобов'язання щодо пенсійного страхування залежить не від розміру заробітку - якщо не брати до уваги людей з низькими доходами -а від приналежності до тієї чи іншої соціальної групи.

Щомісяця роботодавець сплачує за працівника податки, свою частку в соціальному

страхуванні та церковний податок. Під внесками на соціальне страхування розуміють внески на пенсійне, медичне страхування, а також страхування на випадок звільнення і на випадок безробіття.

У разі проходження військової або альтернативної служби, внески в пенсійну систему сплачує держава. Причому винагорода під час проходження служби складає 60% від середнього заробітку по країні. У разі так званого підробітку на канікулах (не більш як 2 місяців або 50 робочих днів) страхові внески не підлягають сплаті взагалі.

З 1957 року обов'язкове пенсійне страхування фінансується за допомогою «способу розподілу», тобто всі доходи від страхових внесків негайно використовуються для виплати пенсій. Пенсійні внески сплачуються підприємцям і найманим працівникам в рівних частках, у відсотках від річного заробітку застрахованого (величина тарифу становить 19,5% від заробітку, тобто по 9,75% за рахунок працівника і роботодавця).

Однак, в німецькій пенсійній системі існує певне обмеження на величину заробітку, з якого сплачуються внески до пенсійної системи. Пенсійні внески сплачуються лише із заробітків, що не перевищують 5200 євро в місяць (62400 євро в рік) для старих і 4400 євро на місяць (52800 євро в рік) для нових федеральних земель. Навіть якщо зарплата істотно більше, внески все одно сплачуються тільки з цієї величини. Решту суми працівник, як правило, розміщує у фонди добровільного страхування. У фонди обов'язкового та медичного страхування справляються внески з суми, яка не перевищує 3525 євро на місяць. Цікаво ще й те, що індивідуальні фактори ризику (вік, стать, сімейний стан) в даній системі не враховуються. Величина найменшої та найбільшої суми внеску для застрахованих на добровільних засадах становить 78,00 і 1004,25 євро на місяць відповідно[5].

Розмір пенсії в Німеччині може досягати 70% від колишньої заробітної плати. Це можливо тільки при наявності мінімум 5 років трудового стажу. Якщо такого стажу немає, то пенсія складе 345 євро. У разі відсутності трьох років стажу пенсію не виплачують взагалі. До послуг пенсійного страхування в Німеччині відносять також реабілітаційні заходи, метою яких є відновлення і поліпшення здоров'я і працездатності застрахованих, які не можуть за станом здоров'я виконувати свої професійні обов'язки.

Таким чином, державне пенсійне страхування є головним утворюючим елементом системи пенсійного забезпечення в Німеччині. Через неї фінансується близько 80% одержуваних пенсій. Пенсійне забезпечення другого і третього рівня носить додатковий характер.

Однією з переваг німецької системи і до цього дня є те, що на відміну від інших європейських країн і США, дана система не передбачає перерозподілу від багатих до бідних, тому досить велика частина пенсійних виплат фінансується за рахунок «федеральної

надбавки», тобто податкових надходжень, які формуються за рахунок екологічного податку (податку на мінеральне паливо) і частини податку на додану вартість. Інші джерела надходжень пов'язані з доходами від майна та іншими доходами, частка яких порівняно невелика. У 2014 році пенсійні фонди отримали від держави в якості субсидії майже 22% загальних витрат федерального бюджету. Причому ця стаття доходів до сих пір залишається другою за величиною в федеральному бюджеті.

Таким чином, забезпечення найбільш вразливих верств пенсіонерів в Німеччині здійснюється за допомогою соціальних програм, що фінансуються із загального бюджету, а не за рахунок перерозподілу надходжень внесків від інших застрахованих осіб.

Головними причинами реформування існуючої пенсійної системи в Німеччині є:

- демографічні (збільшення тривалості життя, старіння населення, зниження народжуваності);
- економічні (уповільнення зростання продуктивності праці і падіння конкурентоспроможності німецьких товарів на світових ринках внаслідок існування значних соціальних відрахувань, які відносяться на собівартість продукції, здорожуючи останню).

Згідно зі статистичними даними, за останні 10 років кількість пенсіонерів в Німеччині, які отримують пенсію у зв'язку з досягненням пенсійного віку (65 років), збільшилася на 10%, що ще раз підтверджує існуючу тенденцію старіння населення. Крім того, збільшилася і кількість людей, які отримують пенсію у зв'язку з втратою працездатності[6].

З огляду на дані попередніх прогнозів розвитку населення Німеччини, сучасна система пенсійного страхування повинна зазнати істотних змін. Згідно з розрахунками німецьких економічних інститутів і Федерального статистичного відомства Німеччини чисельне співвідношення між особами у віці від 15 до 60 років та особам старше 60 років в 2030 році становитиме величину 100:60, тоді як в 1980 році таке співвідношення було зафіксовано на рівні 100:32.

Результати досліджень комісії Riipur, що займається питаннями реформи системи пенсійного страхування в Німеччині, по темі “Демографія і пенсійне страхування” також свідчать про досить складну демографічну ситуацію. Ситуація, що склалася повинна спричинити перегляд методів впливу і відповідні зміни в пенсійній системі Німеччини. Щодо ситуації в економіці Німеччини, що стосується витрат на пенсійне забезпечення, зазначимо, що витрати пенсійної системи за 12 років збільшилися вдвічі і, хоча вже зараз складають чималу суму в процентному відношенні до ВВП (13%), до 2050 році ця величина становитиме 17% ВВП.

Існують наступні способи скорочення цієї досить значної суми витрат на виплату пенсій:

- підвищення вікової межі виходу на пенсію (проте, вона вже зараз є однією з найвищих у світі: 65 років, як для чоловіків, так і для жінок);
- збільшення трудового стажу, необхідного для отримання дострокової пенсії (зараз він становить 35 років);
- заохочення добровільного приватного страхування; зниження рівня виплат при достроковому виході на пенсію;
- підвищення величини внесків до пенсійної системи тощо.

І хоча найбільш ефективним способом вирішення ситуації, що склалася було б введення накопичувальної системи пенсійного страхування замість існуючої розподільної, очевидно, що цей перехід в найближчій перспективі неможливий вже через демографічні причини, оскільки в цьому випадку фінансове навантаження на сьогоденне працездатне молоде покоління збільшилося би в два рази. Вони повинні були б не тільки фінансувати сьогоденних пенсіонерів, а й створювати запас капіталу для забезпечення власної пенсії в майбутньому. Саме тому даний перехід не може бути здійснений без достатньої фінансової підтримки з боку держави.

Якщо порівняти витрати на пенсійне страхування серед розвинених країн на початку 90-х років, то вже тоді в Німеччині ця величина була однією з найвищих. Крім того, для Німеччини, яка є членом ЄС, істотну роль грає фактор вільного руху товарів, послуг, населення і капіталу. Саме тому при прийнятті рішення про введення тієї чи іншої системи пенсійного страхування з'явилася необхідність враховувати не тільки такі демографічні фактори як народжуваність і смертність, а й міграцію.

Оскільки майбутнє систем соціального захисту в розвинених країнах з кожним роком стає все більш залежним від демографічних та економічних процесів, що відбуваються в тій чи іншій країні, слід розглянути їх детальніше. Серед таких факторів, що негативно впливають на пенсійну систему, перше місце, безумовно, займає стрімке старіння населення, через яке на молоде покоління лягає непосильний тягар щодо фінансування пенсіонерів в умовах збереження солідарної системи пенсійного страхування. В цілому старіння населення потрібно розглядати не тільки в рамках соціальних, а й економічних процесів, що відбуваються в суспільстві. Так, проблема скорочення і старіння робочої сили вимагає свого рішення не тільки на рівні зміни економічної політики держави, а й на рівні окремо взятого підприємства.

Система соціального захисту населення в Україні включає в себе обов'язкове пенсійне страхування, страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасних

випадків і на випадок безробіття [4]. Витрати на фінансування цієї системи покриваються за рахунок сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ). З 01 січня 2016 року ставка ЄСВ становить 22 % фонду оплати праці (ФОП), з якої 20% перераховується до Пенсійного фонду України. Криза української пенсійної системи чітко проявилась в середині 90-х років, чому значною мірою сприяв спад вітчизняного виробництва. Однак глибинна причина цієї кризи ховалася не тільки і не стільки в загальному погіршенні економічного становища, а й у самому принципі побудови діючої пенсійної системи, яка носить солідарний характер. В період соціалістичного розвитку нашої країни державні пенсійні зобов'язання були безпосередньо пов'язані з трудовою участю громадянина в його особистому пенсійному забезпеченні, що цілком відповідало вимогам соціалістичної формації. Тому накопичені за той період державні зобов'язання ще довго будуть обтяжувати сучасну пенсійну систему і гальмувати розвиток в ній ринкових страхових принципів.

Таблиця 1.

Основні показники фінансової забезпеченості населення

Рік	Пенсія min	Пенсія max	Прожитковий мінімум	Мінімальна заробітна плата	Максимальна заробітна плата
2011	750	7500	894	941	14115
2012	822	8220	1017	1073	18241
2013	894	8940	1108	1147	19499
2014	949	9490	1176	1218	20706
2015	949	9490	1176	1218	8526

Дані таблиці свідчать про те, що пенсія, як і заробітна плата поступово зростають. Але, на жаль, мінімальна пенсія значно нижча ніж загальний показник прожиткового мінімуму, та мінімальна заробітна плата. Так, в 2011 році мінімальна пенсія складає всього 79,7% від мінімальної заробітної плати, а в 2015 році цей показник знижується до 77,91%. Існує дуже велика розбіжність і в розмірі мінімальної та максимальної пенсії, а саме у 10 разів.

Спостерігалась позитивна динаміка зросту максимальної заробітної плати до 2015 року. Так в 2011 році вона перевищила мінімальну заробітну плату в 15 разів, а вже в 2012 році цей показник збільшився до 17 разів, таким він залишився до 2014 року. Ця динаміка сприятлива для наповнюваності Пенсійного фонду України. Але, як бачимо, в 2015 році показник впав до 7, тобто внески до Пенсійного фонду значно зменшаться, а це дуже похитне і так вкрай нестабільну пенсійну систему України [2].

Однак і сьогодні, незважаючи на рівність всіх застрахованих по сплаті пенсійних внесків, постійно вживаються законодавчі норми, спрямовані на встановлення будь-яких додаткових привілеїв окремим, як правило, нечисленним категоріям громадян щодо збільшення компенсаційних виплат, або виділенню додаткових надбавок і підвищень, або скорочення страхового стажу та відповідно збільшення періоду виплати пенсії.

На нашу думку це несправедливо, оскільки пенсія стає залежною не від об'єктивних величин, що знаходяться в основі її розрахунку (страховий стаж, величина заробітної плати), а від суб'єктивних показників приналежності до тієї чи іншої категорії застрахованих.

Необхідність реформування пенсійної системи в Україні обумовлюється наявністю наступних факторів: старіння населення; індексація пенсійних виплат відповідно до рівня інфляції, а не до збільшення заробітної плати; зниження числа зайнятих за наймом, які є основними платниками внесків до пенсійного фонду; можливість отримання пенсії і соціальних пілг незалежно від сплати страхових внесків, у тому числі при достроковому виході на пенсію (чисельність таких пенсіонерів становить близько 25%) за рахунок виплат надбавок різним категоріям пенсіонерів, розширення прав пенсіонерів на отримання пенсії за вислугу років, збереження пенсій працюючим пенсіонерам; звуження диференціації розмірів пенсій, обумовлене заниженням бази нарахування страхових внесків (приховування доходів), збереження жорстких обмежень на граничний розмір пенсії, а також застосуванням практики компенсаційно-зрівняльних доплат до мінімального розміру пенсії; ухилення від сплати внесків до ПФУ з боку роботодавців через надмірно високою тарифної ставки соціальних внесків, зниження купівельної спроможності пенсії через нездатність пенсійної системи забезпечити справедливий рівень матеріального забезпечення в старості, відповідний вкладу працівника в період трудової діяльності (розмір пенсії становить 25-30% середнього заробітку в країні); збільшення коефіцієнта залежності (відношення числа пенсіонерів до чисельності населення працездатного віку); втрата зв'язку між розміром пенсії, тривалістю трудового стажу і величиною заробітку; різке зниження рівня життя пенсіонерів, найбільш наочно виявляється у відставанні мінімального розміру пенсійного забезпечення від прожиткового мінімуму пенсіонера тощо.

Висновки. Проведене дослідження з питань розвитку системи пенсійного страхування дозволило узагальнити її теоретичні основи, провести докладний аналіз структури і основних характеристик німецької пенсійної системи, на основі якого виявлені як загальні положення обов'язкового пенсійного страхування в Німеччині, схожі з методами пенсійного захисту населення в Україні, так і його особливості, до яких можна віднести зниження рівня пенсійних виплат при продовженні роботи на пенсії, практику успадкування пенсійних коштів та оподаткування пенсійних виплат, виявити основні цілі та методи

проведення пенсійної реформи в Україні, а також сукупність першочергових завдань, пов'язаних з формуванням системи пенсійного страхування, заснованої на введенні накопичувальних елементів фінансування.

Література

1. Александрова М.М. Страхування: навчально-методичний посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / М.М. Александрова, О.М. Петрук, К.К. Уллубієва – Житомир: ЖДТУ, 2011. – 184 с.
2. Бренер А.В. Аналіз сучасного стану пенсійного забезпечення України з 2010-2015 р.р./А.В. Бренер., Ю.О. Набатова // Ефективна економіка – 2015. - № 5. – С. 81 – 90.
3. Сидорчук А. А. Перспективи розвитку соціального страхування з тимчасової втрати працездатності в Україні / А. А. Сидорчук // Методологічні проблеми фінансової теорії та практики в умовах проведення системних реформ. – Тернопіль : ТНЕУ, 2012. – С. 106–107.
4. Халецька А.А. Соціальний захист населення в Україні: теорія та практика державного управління: монографія / А.А.Халецька. – Донецьк: Юго-Восток, 2011. – 430 с.
5. Ein Service des Bundesministeriums der Justiy in Zusammenarbeit mit der juris GmbH [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://www.juris.de>.
6. A. Grenz. The German pension system and how it evolved over time. / A. Grenz. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.in-sure.ru/images/lib/files/Allianz%20SE.pdf>

Рассмотрены особенности и основные векторы реформирования пенсионной системы Германии. Определены факторы эффективности развития пенсионного страхования в Германии. Обоснованы перспективы реформирования пенсионного страхования в Украине, учитывая опыт Германии

The author analyzes the features and the main vectors of pension reform in Germany. Factors efficiency of pension insurance in Germany are determined. The level of development, the present state and ways to improve the efficiency of the pension system of Ukraine are analyzed. Approach to the improvement of the pension system of Ukraine with using the German experience is offered.

Відомості про автора

а) прізвище, імя, по - батькові: Самошкіна Ірина Дмитрівна

б) вчене звання: доцент

в) науковий ступінь: кандидат економічних наук

г) місце роботи: СНАУ, кафедра фінансів

д) адреса для листування: 40020, м. Суми, вул. Герасима Кондратьєва, 160,
кафедра фінансів