

РЕФОРМИ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ У РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УКРАЇНИ

П. К. БЕЧКО, кандидат економічних наук

Н. В. БОНДАРЕНКО, кандидат економічних наук

В. М. ДЕМЧУК, здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти (доктор філософії)

О. І. ГРИЦАК, здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти (доктор філософії)

Уманський національний університет

У статті досліджено зарубіжний досвід трансформації пенсійних систем у країнах з розвинутою ринковою економікою, зокрема у Великій Британії та Швеції. Проаналізовано переваги розподільчої, накопичувальної та умовно-накопичувальної моделей пенсійного забезпечення в контексті демографічних викликів, фінансової нестабільності та зростання навантаження на державні бюджети. Особливу увагу приділено можливостям адаптації успішних практик до українських реалій. Розглянуто перспективи впровадження професійних і персональних пенсійних планів, а також умовно накопичувальних рахунків як інструментів підвищення стійкості та ефективності пенсійної системи України.

Ключові слова: пенсійна система, накопичувальна модель, розподільча система, пенсійна реформа, професійні пенсійні плани, умовно накопичувальні рахунки, демографічні виклики.

Постановка проблеми. Сучасна світова економіка, що функціонує в умовах глобалізації, зіткнулася з серйозними викликами у сфері пенсійного забезпечення. Основними з них є погіршення демографічної ситуації, стрімке старіння населення, зростання тривалості життя, зниження рівня народжуваності та підвищення фінансового навантаження на працюючих громадян. Ці чинники негативно впливають на стійкість традиційних солідарних пенсійних систем, зумовлюючи потребу в пошуку нових моделей пенсійного забезпечення. У країнах із розвинутою ринковою економікою цей процес вже відбувається: розробляються та впроваджуються альтернативні системи, які поєднують розподільчі та накопичувальні елементи.

Україна, як держава з трансформаційною економікою, наразі переживає схожі проблеми, але на відміну від розвинених країн, її пенсійна система має нижчий рівень фінансової спроможності, слабо розвинену інституційну інфраструктуру, обмежену фінансову грамотність населення та значні соціальні зобов'язання. В умовах демографічного тиску та економічної нестабільності постає необхідність у запровадженні дієвої, фінансово збалансованої та соціально справедливої пенсійної моделі. Саме тому актуальним стає вивчення

зарубіжного досвіду, зокрема таких країн, як Велика Британія та Швеція, які продемонстрували успішні приклади реформування пенсійних систем із можливістю їх адаптації до українських реалій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання трансформації пенсійних систем в умовах демографічних та економічних викликів активно досліджуються як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями. Особлива увага приділяється пошуку ефективних моделей пенсійного забезпечення, які б відповідали принципам фінансової стійкості, соціальної справедливості та економічної доцільності.

Серед зарубіжних авторів варто відзначити праці R. Disney, C. Emmerson, S. Tanner, які аналізують реформу пенсійної системи Великобританії, зокрема механізми персональних та професійних пенсійних планів, що дозволяють зменшити державні зобов'язання та активізувати роль приватного сектору у формуванні пенсійного доходу громадян [1]. У працях С. Emmerson розкривається логіка переходу до багаторівневої пенсійної моделі з посиленням індивідуальної відповідальності громадян за власне пенсійне забезпечення [2].

У вітчизняній науковій думці значний внесок у дослідження функціонування та реформування пенсійної системи зробили О. А. Довгаль [3], Н. Я. Кравчук [4], Т. А. Латковська [5] та П. В. Філіпчук [6]. У їхніх працях висвітлюються проблеми фінансової неспроможності солідарної системи, зростання навантаження на бюджет та важливість запровадження накопичувальних механізмів. Також автори наголошують на доцільності вивчення міжнародного досвіду реформ, що дозволяє враховувати як сильні сторони, так і ризики впровадження іноземних моделей у вітчизняну практику.

Окрему увагу привертає досвід Швеції щодо впровадження системи умовно накопичувальних рахунків, яка поєднує елементи розподільчої та накопичувальної моделей, що надає їй гнучкості та адаптивності до демографічних змін. Аналіз цього підходу є надзвичайно цінним у контексті пошуку оптимального варіанту пенсійної реформи для України. Цінним у цьому контексті є також досвід Німеччини, висвітлений у працях українських дослідників [7].

Таким чином, наявний науковий доробок створює необхідне підґрунтя для глибшого осмислення світових тенденцій у реформуванні пенсійних систем, а також формує основу для розробки рекомендацій щодо модернізації пенсійної моделі в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду.

Метою статті є обґрунтування доцільності адаптації зарубіжного досвіду реформування пенсійних систем, зокрема моделей Великобританії та Швеції, до умов функціонування економіки України з метою підвищення ефективності, фінансової стійкості та соціальної справедливості національної пенсійної системи.

Методика досліджень. У процесі дослідження використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів, що забезпечили системний підхід до аналізу реформування пенсійних систем у країнах з розвиненою ринковою економікою. Зокрема, було застосовано метод порівняльного аналізу для виявлення особливостей та ефективності функціонування пенсійних моделей

Великобританії та Швеції; історико-логічний метод – для простеження етапів розвитку пенсійних реформ; системний підхід – для комплексної оцінки впливу демографічних, економічних і соціальних факторів на стійкість пенсійного забезпечення. Для кількісної оцінки показників використовувалися елементи економіко-статистичного аналізу, зокрема аналіз динаміки страхових внесків, співвідношення між кількістю пенсіонерів і платниками внесків, середньої тривалості життя тощо.

Результати дослідження. Розвиток світової економіки в умовах глобалізації є одним із провідних напрямів наукових досліджень, особливо у сфері реформування пенсійних систем. Така увага зумовлена низкою факторів, серед яких – погіршення демографічної ситуації у світі, зростання ризику фінансових криз, а також збільшення фінансового навантаження на пенсійні системи і зростання страхових тарифів. У зв'язку з цим особливу цінність має дослідження досвіду країн із розвинутою ринковою економікою, яке може стати основою для адаптації успішних практик до умов функціонування економіки України.

Актуальним є аналіз сучасного стану пенсійних реформ у таких країнах, вивчення найбільш ефективного досвіду, зокрема Великобританії та Швеції, а також дослідження існуючих моделей пенсійного забезпечення з метою оцінки можливості їх застосування в українському контексті. Важливо підкреслити, що більшість країн із розвиненими ринковими відносинами ще у 1980–1990-х роках почали трансформацію своїх пенсійних систем, намагаючись адаптувати їх до стрімких змін світової економіки.

Демографічні виклики, зокрема процеси старіння населення, суттєво впливають на якісні зміни у структурі населення, зокрема збільшення частки осіб непрацездатного віку. За прогнозами Міжнародного валютного фонду, до 2050 року в усіх країнах із розвинутою ринковою економікою очікується значне зростання частки населення пенсійного віку – в середньому удвічі. Найвищий рівень старіння очікується в Японії, Італії та Німеччині, де питома вага пенсіонерів у загальній чисельності населення досягне найбільших значень [3].

Процес старіння населення характеризується не лише збільшенням частки осіб пенсійного віку та зменшенням кількості працюючих, але й зростанням середньої тривалості життя, що, своєю чергою, призводить до подовження періоду виплати пенсій. Додатково, починаючи з 70-х років XX століття, у більшості європейських країн спостерігається стійке зниження рівня народжуваності, що негативно вплинуло на баланс між чисельністю зайнятого населення та пенсіонерів.

Ці демографічні тенденції суттєво впливають на існуючу систему страхового забезпечення доходів і витрат пенсійних фондів, спричиняючи постійне зростання фінансового тиску на працююче населення, частка якого стабільно скорочується. Крім того, рівень безробіття обмежує тривалість трудової діяльності, зменшує кількість платників пенсійних внесків і, відповідно, звужує базу надходжень до страхових фондів.

У той самий час дедалі більше осіб передпенсійного віку виходять на пенсію достроково, що ще більше загострює проблему. У країнах Західної Європи

коефіцієнт заміщення – тобто співвідношення розміру пенсій до попередньої заробітної плати – залишається досить високим і коливається в межах 55–85 %. У таких умовах забезпечити стабільне фінансування пенсій на основі традиційних страхових підходів стає дедалі складніше. На рисунку 1 наведено динаміку зростання страхових тарифів у трьох провідних європейських країнах з розвинутою ринковою економікою: Франції, Німеччині та Італії.

Наявні дані переконливо демонструють, що найбільш суттєве зростання страхових тарифів очікується в Італії – у 2,3 раза. У Франції прогнозується підвищення тарифів на 75 %, тоді як найменші зміни передбачаються в Німеччині, де тарифи зростуть на 27 % [7]. Порівняльний аналіз демографічної ситуації в Україні свідчить, що вона також стикається з подібними викликами, як і країни з розвинутою ринковою економікою, з тією різницею, що середня тривалість життя населення в Україні залишається на вкрай низькому рівні. За даними державної служби статистики, у 2023 році середня тривалість життя чоловіків становила 57,3 роки, жінок – 70,9 роки, що зумовлює 150-те місце України у світовому рейтингу за цим показником [8].

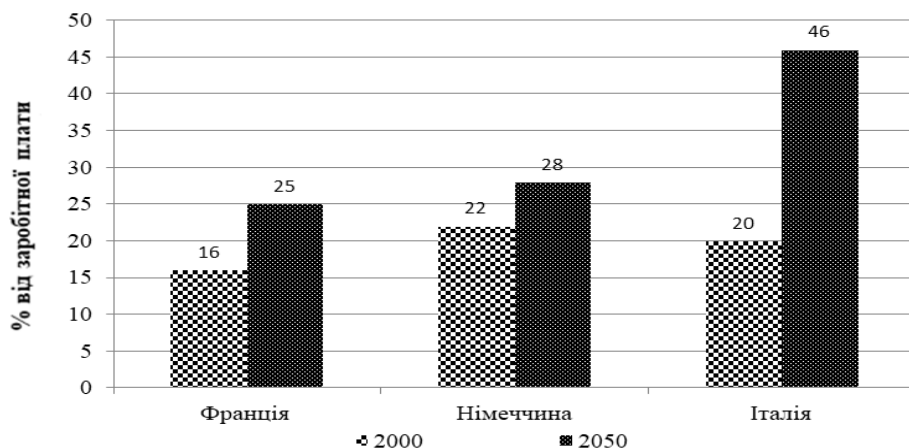


Рис. 1. Порівняння страхових тарифів країн з розвинутими ринковими відносинами Європи в 2000 і 2050рр.

Отже, аналіз змін, які відбуваються у глобальних пенсійних системах, вказує на наявність так званого «подвійного негативного ефекту»: з одного боку, зростає фінансове навантаження на пенсійні системи, а з іншого – продовжується підвищення страхових тарифів. Це свідчить про те, що для збереження нинішнього рівня пенсійних виплат у довгостроковій перспективі, зокрема протягом наступних 50 років, буде необхідно суттєво підвищити розмір страхових внесків.

Як уже зазначалося, одним із ключових напрямів дослідження залишається аналіз зарубіжних моделей пенсійного забезпечення з урахуванням можливості їх адаптації до українських умов. У міжнародній практиці розрізняють дві основні теоретичні моделі функціонування пенсійних систем – розподільну (солідарну) та накопичувальну (ощадну). Також існують два підходи до переходу від солідарної до накопичувальної системи. Розподільна модель базується на принципі солідарності поколінь: розмір пенсії залежить від трудового стажу,

рівня заробітної плати, суми внесених страхових платежів, а виплати пенсіонерам здійснюються за рахунок внесків, які надходять від працюючого населення у поточний період. Таким чином, добробут осіб пенсійного віку безпосередньо залежить від економічної ситуації та платоспроможності нинішнього покоління працівників, на яку пенсіонери вже не мають впливу. У такій системі пенсійні виплати мають переважно соціальний характер і гарантовані державою.

Накопичувальна (ощадна) модель є концептуально протилежною до розподільчої системи. У межах цієї моделі пенсійні внески надходять на персоніфікований рахунок у фінансовій установі, що має відповідну ліцензію, і в подальшому інвестуються на фінансових ринках з метою примноження капіталу. На відміну від солідарної моделі, накопичувальна система значно менш вразлива до негативних наслідків старіння населення, оскільки кожна особа самостійно формує свій пенсійний капітал. Замість того, щоб фінансувати поточні виплати пенсіонерам, внески спрямовуються на особистий рахунок у спеціалізованій страховій або фінансовій компанії.

Згідно з результатами аналізу, накопичувальна система має низку важливих переваг. По-перше, вона не залежить від демографічних чинників, які загрожують стабільності розподільчих систем у багатьох країнах. По-друге, вона створює передумови для ефективного використання накопичених коштів в інтересах економічного зростання. По-третє, розмір пенсій безпосередньо залежить від обсягу особистих накопичень та ефективності їхнього інвестування, що стимулює відповідальне ставлення громадян до пенсійного забезпечення [5].

Отже, результати досліджень підтверджують, що накопичувальна пенсійна система значно більше відповідає засадам ринкової економіки порівняно з розподільчою моделлю. На відміну від останньої, накопичувальний підхід органічно поєднується з функціонуванням конкуруючих між собою пенсійних фондів, що дає змогу впровадити елементи ринкових механізмів безпосередньо в сферу пенсійного страхування.

Існує два основних підходи до переходу від солідарної до накопичувальної пенсійної моделі. Перший передбачає запровадження добровільних накопичувальних програм із збереженням функціонування державної розподільчої системи. Другий варіант полягає у поетапному переході до накопичувального підходу на основі вже існуючої державної пенсійної системи. Такий метод має перевагу в разі, коли формування накопичувального забезпечення стає пріоритетом у пенсійній політиці.

Аналіз показує, що найбільшого поширення накопичувальні системи набули в країнах Латинської Америки та Азії. Водночас більшість держав із розвинутою ринковою економікою обрали перший варіант, тобто продовжують використовувати універсальну солідарну систему типу «Pay as You Go» (PAYG), що передбачає фінансування пенсій поточними внесками працюючого населення. Водночас у цих країнах активно впроваджується додатковий компонент пенсійного забезпечення – корпоративні пенсійні плани, які реалізуються за місцем роботи. Такі програми адмініструються приватними пенсійними фондами, які створюються роботодавцями з метою залучення та

утримання висококваліфікованих працівників. Як правило, ці програми супроводжуються податковими пільгами, регульованими державою. Згідно з дослідженнями, цей компонент належить до накопичувальної моделі, оскільки внески капіталізуються, а розмір майбутніх виплат визначається обсягом накопичень і прибутковістю інвестицій. Наприклад, у таких країнах, як Німеччина, Японія, Нідерланди, Велика Британія та США, понад 40 % зайнятого населення беруть участь у додатковому пенсійному страхуванні через роботодавців [1].

На сучасному етапі реформування пенсійних систем у розвинених країнах було впроваджено ще один важливий елемент – особисті добровільні пенсійні плани. Ці плани працюють на засадах повного фінансування і передбачають чітко визначені внески. Інвестиційні ризики за накопиченими коштами несуть самі працівники та пенсіонери. Рівень накопичень у приватних пенсійних фондах значно варіює залежно від країни: від приблизно 70 % ВВП у Нідерландах та Великій Британії до менше ніж 5 % у Німеччині та Франції. Цей елемент пенсійного забезпечення, який відноситься до накопичувальної моделі, базується на акумуляції внесків на індивідуальних рахунках у ліцензованих фінансових установах, які інвестують кошти на фінансових ринках для їх збільшення.

Загальна структура пенсійних систем і джерела формування їхніх доходів представлені на (рис. 2).

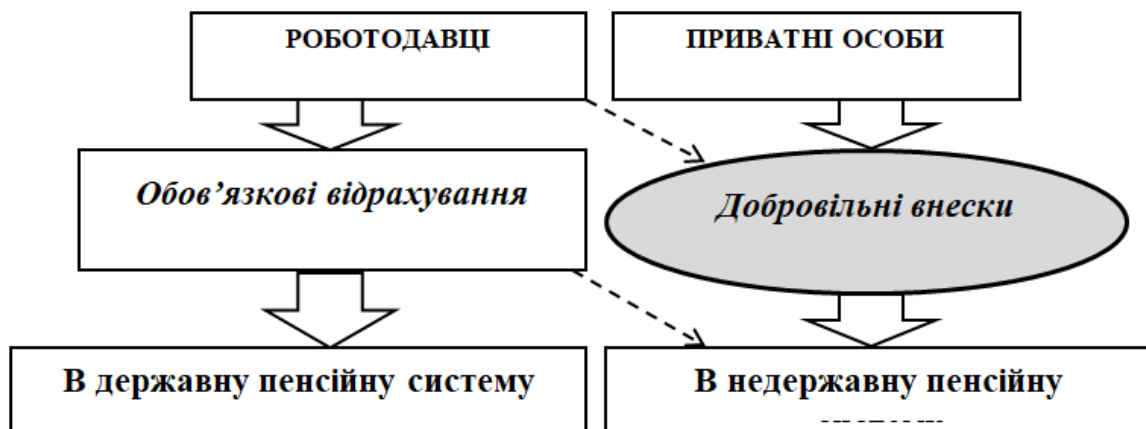


Рис. 2. Загальна схема чинних пенсійних систем країн з розвинутими ринковими відносинами

Під час реформування пенсійних систем зросла роль роботодавців, які почали створювати власні пенсійні фонди на підприємствах. Приватні особи здійснюють пенсійні відрахування до державної пенсійної системи через своїх роботодавців, а в недержавній системі беруть участь через особисті добровільні пенсійні плани.

Варто відзначити, що раніше пенсійні системи, які базувалися на обов'язкових внесках застрахованих, мали розподільчий характер, тоді як добровільні внески були накопичувальними. Однак, як показують результати нашого дослідження, сьогодні ситуація суттєво змінилася: значна частина

обов'язкових внесків працюючих (роботодавців) накопичується для подальшої виплати пенсій тим, хто сплачує страхові внески [2].

Для детального вивчення процесу реформування пенсійних систем та можливостей адаптації закордонного досвіду в Україні доцільно провести порівняльний аналіз пенсійних систем Швеції та Великобританії, оскільки саме ці країни досягли значних успіхів у трансформації своїх пенсійних моделей. Вони перебудували частину своїх пенсійних схем, базуючись на принципах накопичувальної системи.

Наприклад, пенсійна система Великобританії складається з двох рівнів: першого – системи державного страхування, та другого – системи недержавного пенсійного забезпечення. На (рис. 3) представлено схему сучасної пенсійної системи Великобританії, з якої видно, що перший рівень забезпечує гарантовану державою фіксовану суму, що відповідає мінімальній (базовій) пенсії (Basic State Pension).

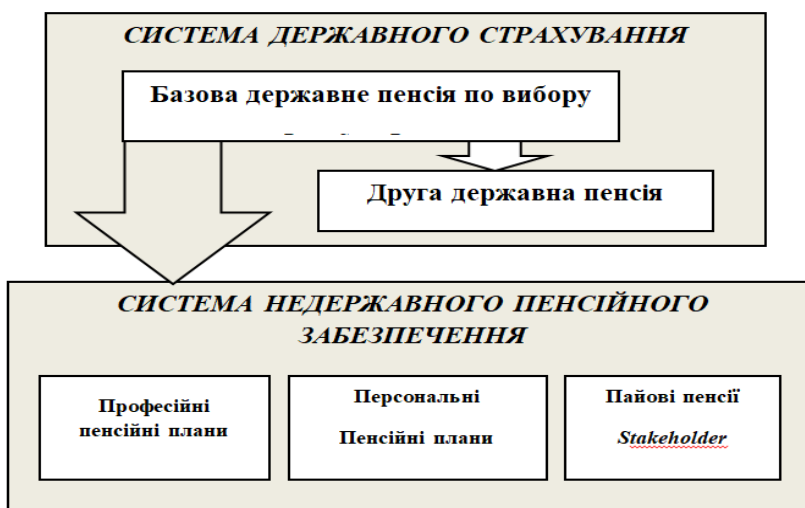


Рис. 3. Спрощена пенсійної системи Великобританії

З квітня 2002 року в Великій Британії було впроваджено другу державну пенсію (State Earnings Related Pension Scheme, SERPS), розмір якої залежить від рівня заробітної плати. Державні пенсії фінансуються за рахунок обов'язкових внесків роботодавця (11,9 % від зарплати) та працівника (10 %). Ці внески накопичуються у Національному страховому фонді, з якого виплачуються поточні пенсійні зобов'язання.

У разі нестачі коштів у Національному страховому фонді для виплат, держава покриває дефіцит за рахунок податкових надходжень. Особам з доходом нижче визначеного рівня держава гарантує мінімальну пенсію, яка також виплачується з податкових зборів. При цьому податкових пільг на пенсійні внески не передбачено [6].

До недержавних пенсійних систем відносять професійні та персональні пенсійні плани. Професійні пенсії організовують роботодавці або їхні об'єднання з метою винагороди працівників, залучення нових кадрів, утримання персоналу, отримання податкових пільг та покращення корпоративного іміджу. Роботодавці здійснюють внески до пенсійного фонду та покривають

адміністративні витрати. Якщо роботодавець не виплачує повну суму внеску, працівники мають обов'язок робити певні внески зі своєї заробітної плати, а також мають право робити додаткові внески, які можуть становити до 15 % від їхнього доходу.

Усі кошти акумулюються у пенсійному фонді, інвестуються та виплачуються у вигляді додаткових пенсій. Гарантією збереження цих коштів є система вторинного страхування. Розмір пенсій та інші умови визначаються відповідними правилами пенсійного плану. Перевагою є наявність податкових пільг за умови дотримання встановлених вимог. Пенсійний фонд є юридично відокремленою структурою від роботодавця.

Персональні пенсії формуються незалежно від роботодавця – працівник самостійно накопичує майбутні пенсійні кошти у страховій компанії. Існують дві основні схеми: з фіксованими виплатами, коли розмір пенсії базується на частці останнього річного доходу за період участі, та з фіксованими внесками, де пенсія визначається розміром накопичень на індивідуальному рахунку та нормою ануїтету. У першому випадку інвестиційні ризики несе роботодавець, у другому – сам працівник.

Дослідження показують, що майже 100 % населення Великобританії охоплені базовою державною пенсією, близько 50 % користуються професійними пенсійними системами, а трохи більше 25 % – персональними пенсійними планами. За оцінками, поточний рівень участі у приватних пенсійних схемах дозволив державі зменшити свої пенсійні зобов'язання більш ніж на 30 %. Результати дослідження свідчать, що досвід реформування пенсійної системи Великобританії є перспективним для адаптації в Україні, оскільки ця країна досягла найбільш значного скорочення державних пенсійних зобов'язань серед промислово розвинених держав. Впровадження в українську пенсійну систему таких недержавних інструментів, як професійні пенсійні плани на підприємствах (пенсійні плани за місцем роботи), сприятиме підвищенню ефективності пенсійних накопичень і, в підсумку, збільшенню розміру пенсій для працівників [2].

Друга, найефективніша модель пенсійної системи – це шведська модель, яка стала основою пенсійних реформ у багатьох постсоціалістичних країнах. Її дослідження є особливо актуальним для України. У Швеції всі різновиди пенсій поступово, протягом 20 років, будуть замінені єдиною державною системою пенсійного забезпечення за віком. У цій новій системі пенсійні внески працівників та роботодавців, які становлять 18,5 % фонду заробітної плати, поділяються на дві частини: 16,5 % спрямовується на фінансування пенсій, що виплачуються у цьому ж році за розподільчим принципом.

Водночас запроваджується персоніфікований облік внесків – кожна застрахована особа отримує індивідуальний рахунок, на якому відображаються її внески або пенсійні права (система умовно накопичувальних рахунків). Умовно накопичувальний рахунок означає, що внески працівника та роботодавця враховуються на іменних накопичувальних рахунках, але ці кошти не капіталізуються і не належать окремим особам, а використовуються для виплати поточних пенсій. Вони слугують базою для визначення розміру

пенсійної допомоги, прямо пов'язуючи суму внесків із розміром пенсії. Щорічна індексація коштів на таких рахунках здійснюється відповідно до динаміки заробітної плати.

Інша частина внесків (2 %) за вибором застрахованої особи перераховується на спеціальний індивідуальний накопичувальний рахунок у одному з приватних фондів, які працюють на конкурентній основі, або у державному фонді. При виході на пенсію особа отримує свої капіталізовані накопичення.

У таблиці 1 представлено порівняльний аналіз пенсійних систем Великобританії та Швеції. Даний аналіз дозволяє зробити висновок, що ключова відмінність пенсійної системи Великобританії від шведської полягає в наявності паралельно з обов'язковою державною системою також недержавного пенсійного забезпечення, яке повністю функціонує на основі накопичувального принципу.

Табл. 1. Порівняльний аналіз пенсійних систем Великобританії та Швеції

Елементи пенсійної системи	Великобританія	Швеція
Загальна характеристика	Дворівнева система пенсійного забезпечення: – державна (обов'язкова); – недержавна (добровільна)	Єдина система пенсійного забезпечення – державна (обов'язкова)
Внески в державну пенсійну систему	21,9 % від заробітної плати	18,5 % від заробітної плати
Розподільна частина пенсійної системи	Мінімальна базова пенсія з 2002 р. запроваджено другу державну пенсію, яка залежить від рівня зарплати	Частина внесків (16,5 % зарплати) використовується на фінансування поточних пенсій (система умовно-накопичувальних рахунків)
Накопичувальна частина пенсійної системи	Недержавні пенсійні плани: – професійні пенсійні плани; – персональні пенсійні плани	Решта (2 % від зарплати) надходить на спеціальний індивідуальний накопичувальний рахунок

Обидві моделі поєднують у собі як розподільчі, так і накопичувальні механізми. Водночас у Швеції відбувається поступове перетворення традиційної розподільчої системи на змішану – розподільно-накопичувальну модель з упровадженням умовно накопичувальних рахунків у частині, що функціонує за розподільчим принципом. Перехід на нову пенсійну модель у Швеції є обов'язковим для осіб, народжених у 1954 році і пізніше. Ті, хто народився до 1934 року, отримують пенсії за старими правилами, а особи 1935–1953 років народження – частково за старими, частково за новими умовами.

Враховуючи результати проведеного аналізу, можна стверджувати, що Швеція є релевантним прикладом для впровадження в Україні системи умовно накопичувальних рахунків. Такий підхід дозволяє зберегти переваги розподільчої моделі, водночас модернізуючи систему пенсійного забезпечення.

Це рішення виступає альтернативою класичному поділу на розподільчу та накопичувальну системи, створюючи новий підхід до організації соціального захисту населення [1].

Зі свого боку, досвід Великобританії у формуванні недержавного пенсійного забезпечення, зокрема через запровадження професійних і персональних пенсійних планів, є цінним з огляду на його потенціал у зниженні державного пенсійного навантаження та підвищенні рівня пенсій громадян. У сфері персональних пенсій Україна вже має певні позитивні зрушення – низка фінансових установ пропонують відповідні пенсійні продукти. Втім, масове охоплення персональними пенсійними планами, як у Великобританії, наразі недосягне через низький рівень доходів, недостатню фінансову грамотність, обмежену обізнаність щодо інвестиційних інструментів та слаборозвинену фінансову інфраструктуру.

Упровадження персональних пенсійних планів у Великобританії стало можливим завдяки стабільній економіці та розгалуженій інфраструктурі фінансових послуг – факторів, яких бракує українській пенсійній системі. Для підвищення привабливості таких схем доцільно запровадити податкові стимули при здійсненні пенсійних внесків у межах персональних планів, що, у свою чергу, стимулюватиме зацікавленість населення до добровільного накопичення пенсій. Важливо також підкреслити доцільність розвитку професійних пенсійних програм (тобто пенсійних планів за місцем роботи), які мають значний потенціал у підвищенні ефективності накопичень. Для українських роботодавців така модель має низку переваг, зокрема: сприяння залученню та утриманню кваліфікованих працівників; можливість отримання податкових знижок при здійсненні внесків до недержавних пенсійних фондів; необхідність державного стимулювання через систему податкових пільг для таких пенсійних програм.

Таким чином, поєднання кращих практик Великобританії та Швеції в адаптованій формі може стати дієвим інструментом модернізації пенсійної системи України.

Висновки. Провівши порівняльний аналіз досвіду реформування пенсійних систем у країнах з розвинутими ринковими відносинами варто зазначити той факт, що Україна, так само, як і індустріально розвинені країни, повинна обрати перший спосіб переходу від розподільних до накопичувальних пенсійних систем: запровадити накопичувальний елемент у систему обов'язкового пенсійного забезпечення та здійснити допуск приватних пенсій. накопичень. При формуванні пенсійної системи Україні варто використовувати досвід Великобританії та Швеції в частині запровадження таких нових структурних елементів, як професійні та персональні пенсійні плани (за типом англійської моделі) та умовно накопичувальні рахунки (за типом шведської моделі). Дані заходи сприяють скороченню у майбутньому пенсійних зобов'язань України та зрештою призведуть до збільшення розміру пенсії.

Література:

1. Disney R., Emmerson C., Tanner S. Stakeholder pensions. 2004. URL: <http://www.ifs.org.uk> (дата звернення: 09.04.2025). DOI:10.7551/mitpress/9780262062725.003.0007
2. Emmerson C. Pension reforms in the United Kingdom: increasing the role of future provision. URL: <http://www.ageing.ox.ac.uk> (дата звернення: 22.04.2025).
3. Імперативи розвитку міжнародних економічних відносин в умовах глобальних викликів: колективна монографія / за ред. О. А. Довгаль. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2022. 528 с.
4. Кравчук Н. Я. Соціально відповідальна держава в контексті корекції глобальних фінансових дисбалансів. Наукові записки. Острог, 2012. Вип. 20. С. 12-18.
5. Латковська Т. А. Поняття та структура сучасної фінансової системи України. Право та державне управління. 2011. № 1. С. 64–68.
6. Філіпчук П. В. Системи пенсійного забезпечення: огляд світового досвіду. Державне управління: теорія та практика. 2009. № 2 (10). Режим доступу: http://www.academy.gov.ua/ej/ej10/doc_pdf/Filipchuk.pdf
7. Колодій А. Пенсійна система Німеччини: корисний досвід для України [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://sophus.at.ua/publ/2012_12_11_12_kampodilsk/sekcija_9_2012_12_11_12/pensijna_sistema_nimechchini_korisnij_dosvid_dlja_ukrajini/19-1-0-441 (дата звернення: 10.05.2025).
8. Вікова структура населення України [Електронний ресурс]. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 28.02.2025).

References:

1. Disney, R., Emmerson, C., Tanner, S. (2004). *Stakeholder pensions*. Retrieved from <http://www.ifs.org.uk>. <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262062725.003.0007>
2. Emmerson, C. (n.d.). *Pension reforms in the United Kingdom: increasing the role of future provision*. Retrieved April 22, 2025, from <http://www.ageing.ox.ac.uk>
3. Dovhal, O. A. (Ed.). (2022). *Imperatives of the development of international economic relations under global challenges*. Kharkiv: V. N. Karazin Kharkiv National University. [in Ukrainian].
4. Kravchuk, N. Ya. (2012). A socially responsible state in the context of correcting global financial imbalances. *Scientific Notes*, no. 20, pp. 12–18. [in Ukrainian].
5. Latkovska, T. A. (2011). The concept and structure of the modern financial system of Ukraine. *Law and Public Administration*, no.1, pp. 64–68. [in Ukrainian].
6. Filipchuk, P. V. (2009). Pension systems: an overview of global experience. *Public Administration: Theory and Practice*, no. 2((10). Retrieved from http://www.academy.gov.ua/ej/ej10/doc_pdf/Filipchuk.pdf [in Ukrainian].
7. Kolodii, A. (n.d.). The pension system of Germany: useful experience for Ukraine. Retrieved May 10, 2025, from

http://sophus.at.ua/publ/2012_12_11_12_kampodilsk/sekcija_9_2012_12_11_12/pensijna_sistema_nimechchini_korisnij_dosvid_dlja_ukrajini/19-1-0-441 [in Ukrainian].

8. Age structure of the population of Ukraine. (n.d.). Retrieved February 28, 2025, from <https://uk.wikipedia.org/wiki/> [in Ukrainian].

Annotation

Bechko P. K., Bondarenko N. V., Demchuk V. M., Hrytsak O. I.

Reforms of Pension Systems in Developed Countries and Opportunities for Ukraine

This article presents a comprehensive analysis of the international experience in reforming pension systems in countries with developed market economies, with a particular focus on assessing its applicability to the Ukrainian context. The study addresses demographic, social, and economic challenges facing modern pension systems in the era of globalization, population aging, and increasing pressure on public finances. The pension models of the United Kingdom and Sweden are examined as examples of successful integration of pay-as-you-go and funded mechanisms.

In the case of the United Kingdom, the national pension system is complemented by widespread use of occupational and personal pension schemes, administered by private pension funds. These instruments reduce the state's fiscal burden while enhancing individual responsibility for future retirement income. The Swedish model, in contrast, is centered on notional defined contribution (NDC) accounts, which combine intergenerational solidarity with individual tracking of contributions that are indexed to wage growth. This hybrid mechanism ensures flexibility and financial sustainability of the pension system in the long run.

Based on this analysis, the article highlights the feasibility of implementing a mixed pension system in Ukraine that incorporates the strengths of both pay-as-you-go and funded models. The author proposes a gradual introduction of notional accounts as an alternative to the traditional solidarity-based approach. Furthermore, the study emphasizes the importance of establishing favorable tax incentives for the development of personal pension plans and encouraging employers to participate in occupational schemes. The findings suggest that selectively adapting the pension strategies of the UK and Sweden – considering Ukraine's institutional, social, and economic characteristics – may enhance the efficiency, equity, and long-term resilience of the national pension system.

Key words: *pension system, funded model, pay-as-you-go system, pension reform, occupational pension plans, notional defined contribution accounts, demographic challenges.*