

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.8.1.28>

KIERUNKI IMPLEMENTACJI ZAGRANICZNYCH DOŚWIADCZEŃ REALIZACJI PODSTAW ADMINISTRACYJNO-PRAWNYCH ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ W ZAKRESIE ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO NA UKRAINIE

Valerii Humeniuk

*prorektor ds. administracyjno-gospodarczych
Uniwersytetu Sprawy Celnej i Finansów (Dniepr, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0003-4146-1615
e-mail: Humeniuk_V@gmail.com*

Adnotacja. Artykuł analizuje doświadczenia obcych krajów w zakresie wdrażania podstaw administracyjno-prawnych administracji publicznej w zakresie zabezpieczenia emerytalnego w realiach współczesnej Ukrainy. Rozważane są systemy emerytalne poszczególnych krajów, które opierają się na modelach trójpoziomowych, obejmujących system solidarnej dystrybucji z zapewnieniem podstawowego poziomu emerytury i oszczędnościowy (obowiązkowy i dobrowolny) i są łączone w różnych wariantach. Ustalono, że dla większości krajów jedną z najbardziej bolesnych kwestii reformy emerytalnej jest kwestia wieku emerytalnego, ponieważ dotyczy ona interesów kilku pokoleń obecnych i przyszłych emerytów. Należy zauważyć, że ogólna tendencja do podniesienia wieku emerytalnego kształtuje się pod wpływem wielu czynników demograficznych, ekonomicznych i społecznych.

Artykuł zawiera wniosek, że dla naszego kraju dalsze badanie doświadczeń obcych krajów i udanych konstruktywnych decyzji dotyczących administracji publicznej będzie przydatne do ich zastosowania w procesie budowania i reformowania własnego systemu emerytalnego, co pozwoli uniknąć negatywnych tendencji wynikających z realiów społeczno-ekonomicznych współczesnego społeczeństwa.

Słowa kluczowe: podstawy administracyjno-prawne, doświadczenie zagraniczne, implementacja, zabezpieczenie emerytalne, świadczenia emerytalne, wiek emerytalny, administracja publiczna, zakres świadczenia emerytalnego.

DIRECTIONS OF IMPLEMENTATION OF FOREIGN EXPERIENCE OF IMPLEMENTING ADMINISTRATIVE AND LEGAL PRINCIPLES OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE FIELD OF PENSION PROVISION IN UKRAINE

Valerii Humeniuk

*Vice-rector for Administrative and Economic Activity
University of Customs and Finance (Dnipro, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0003-4146-1615
e-mail: Humeniuk_V@gmail.com*

Abstract. The article analyzes the experience of foreign countries on the implementation of administrative and legal principles of public administration in the field of pension provision in the realities of modern Ukraine. In particular, pension systems of individual countries based on three-level models are considered, which include a solidar-distributing scheme with the baseline pension and storage (compulsory and voluntary) and are combined in various variants. It is determined that for most countries one of the most painful issues of pension reform are the issue of retirement age, since it affects the interests of several generations of current and future pensioners. It is emphasized that the general tendency to increase the retirement age is due to the influence of a number of demographic, economic and social factors.

The article contains a conclusion that for our country, further study of the experience of foreign countries and successful constructive public and managerial decisions will be useful for their application in the process of building and reforming its own pension system, which will avoid negative trends due to the socio-economic realities of modern society.

Key words: administrative legal principles, foreign experience, implementation, pension provision, pension payments, pension age, public administration, pension provision.

НАПРЯМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЗАКОРДОННОГО ДОСВІДУ РЕАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Валерій Гуменюк

*прореktor з адміністративно-господарської діяльності
Університету митної справи та фінансів (Дніпро, Україна)
ORCID ID: 0000-0003-4146-1615
e-mail: Humeniuk_V@gmail.com*

Анотація. У статті аналізується досвід зарубіжних країн щодо реалізації адміністративно-правових засад публічного управління у сфері пенсійного забезпечення в реаліях сучасної України. Розглядаються пенсійні сис-

теми окремих країн, які базуються на трирівневих моделях, що включають солідарно-розподільну схему із забезпеченням базового рівня пенсії та накопичувальну (обов'язкову і добровільну) і поєднують в різних варіантах. Визначено, що для більшості країн одним із найбільшочіших питань пенсійної реформи є питання пенсійного віку, оскільки воно зачіпає інтереси одразу кількох поколінь теперішніх і майбутніх пенсіонерів. Загальна тенденція до підвищення пенсійного віку складається під впливом низки демографічних, економічних і соціальних чинників.

Зроблено висновок, що для нашої країни подальше вивчення досвіду зарубіжних країн і вдалих конструктивних публічно-управлінських рішень буде корисним для їх застосування у процесі побудови та реформування власної пенсійної системи, що дозволить уникнути негативних тенденцій, зумовлених соціально-економічними реаліями сучасного суспільства.

Ключові слова: адміністративно-правові засади, закордонний досвід, імплементація, пенсійне забезпечення, пенсійні виплати, пенсійний вік, публічне управління, сфера пенсійного забезпечення.

Вступ. Сьогодні в усіх державах, які проводять відповідальну соціальну політику, здійснюється пошук ефективних моделей публічного управління у сфері пенсійного забезпечення. Необхідність зміни парадигми публічного управління у цій сфері зумовлена насамперед демографічними та макроекономічними факторами. Однією з головних причин кризи системи державного пенсійного забезпечення є старіння населення більшості розвинених країн. Так, відповідно до матеріалів демографічного щорічника Організації Об'єднаних Націй у Європі у 2000 р. кількість осіб, старших за 65 років, становила 5,4% від загальної чисельності населення, а у 2012 р. – вже 16,7% (Прокопенко, Міщенко, 2018: 421). За таких умов розподільчі пенсійні системи постають перед проблемою забезпечення державних пенсійних зобов'язань, що вимагає їх удосконалення. Параметричний підхід до публічного управління у сфері пенсійного забезпечення характерний для економічно розвинених країн, у яких політичні еліти прагнуть адаптувати пенсійні системи за рахунок корегування ставок пенсійних внесків, обмеження зростання зобов'язань перед пенсіонерами та покращення відношення чисельності пенсіонерів до працюючих. Другий напрям притаманний для держав, які розвиваються. У цих країнах чинний розподільчий механізм не здатен забезпечити громадян прийнятним рівнем життя після виходу на пенсію. Третій напрям передбачає повний перехід на накопичувальну пенсійну систему і характерний для країн Латинської Америки.

Основна частина. Першим на повністю накопичувальну систему пенсійного забезпечення перейшов уряд Чилі. Проведена у 1981 р. реформа пенсійної системи не мала аналогів у світовій історії. У Чилі вперше була введена національна пенсійна система, яка передбачала відмову від гарантованого розміру пенсій, а регулювання пенсійного забезпечення було передане приватним компаніям. Таким чином розробники чилійської реформи повністю відмовилися від розподільчої складової частини у пенсіях, перейшовши на обов'язкове пенсійне накопичення. Досвід чилійської реформи системи пенсійного забезпечення оцінюється досить неоднозначно. Справа в тому, що позитивний ефект від введеної реформи спостерігався лише протягом першого десятиліття. Це було спричинено сприятливими умовами для проведення економічних і політичних реформ. На початок проведення реформи державі вдалося накопичити профіцит бюджету (Мякушко, Фисун, 2019: 51). Політична стабільність досягалася за рахунок авторитарного режиму з одночасною лібералізацією економіки, що дало можливість збільшити внутрішній капітал країни. Як наслідок, виникли нові фінансові інститути, почала розвиватися інфраструктура фінансових ринків, яка дозволила забезпечити високу дохідність інвестиційних портфелів.

Функціонуюча сьогодні в Чилі пенсійна система характеризується законодавчим визначенням виходу на пенсію, також передбачено достроковий вихід на пенсію за умов, якщо на пенсійному рахунку накопичено достатню суму пенсійних резервів. Достатня сума пенсійних резервів на пенсійних рахунках визначається на основі однієї з двох умов, що передбачають забезпечення за рахунок суми коштів пенсійних накопичень так званого пенсійного анuitету, який повинен становити 50% середньої заробітної плати за останні 10 років трудової діяльності або 110% мінімальної гарантованої державою пенсії (Слободянюк, Юнацький, Реха, 2019: 162).

Значний інтерес викликає пенсійна реформа у Швеції, де сучасний етап пенсійної реформи (пенсійна система була введена ще у 1913 р., будучи першим у світі прикладом загального соціального страхування) бере початок із середини 1990-х рр., коли було прийнято спеціальний закон, що змінив розподільчу систему зі встановленими виплатами на змішану розподільчо-накопичувальну систему з визначеними внесками (Горбунова, 2018: 121). Сучасна шведська пенсійна система є багаторівневою і має вигляд піраміди, в основі якої – загальна пенсія, далі йде трудова пенсія, а на вершині – приватні пенсійні накопичення. Загальна пенсія як складова частина шведської пенсійної системи складається із двох частин: пенсії, яка базується на доходах, а також преміальної пенсії. На пенсійний рахунок робітника для його майбутньої пенсії, побудованої на доходах, щорічно нараховується 16% від заробітної плати та інших транзакцій, на які нараховуються податки. Таким чином, величина пенсії залежить як від заробітної плати, так і від розвитку суспільних фінансів країни загалом. Майбутня преміальна пенсія шведських робітників формується шляхом перерахування на пенсійні рахунки щорічно 2,5% від заробітної плати та інших транзакцій, на які нараховуються податки. Розмір пенсії залежить від того, в які саме фонди вкладаються кошти майбутніх пенсіонерів. Наступним компонентом пенсійної системи Швеції є трудова пенсія, котра складається з пенсії по віку, страховки на випадок смерті чоловіка чи дружини, а також медичної страховки. Трудова пенсія буває двох видів: пільгова та преміальна. Величина такої пенсії залежить від сфери, у якій працював робітник. На величину пільгової пенсії отримувач вплинути не може, оскільки вона складається з виплат, які здійснює роботодавець, однак робітник може вибрати конфігурацію своєї преміальної пенсії.

Пенсійна система Швеції допускає можливість приватних пенсійних накопичень, що є добровільними. На практиці це означає те, що кожен пенсіонер самостійно вирішує, як і в якій кількості його пенсійні накопичення будуть доповнюватися іншими частинами пенсії. Внески в накопичувальну пенсійну систему почали надходити з 2001 р. Кількість перших інвесторів накопичувальної пенсії становила 4,4 млн осіб, податковими органами здійснювалася акумуляція коштів, а потім активи перераховувалися між приватними фондами з різними інвестиційними політиками. Виплати з накопичувальної системи почали виплачуватися у 2003 р. після виходу на пенсію покоління вкладників 1938 р. народження. Фінансування їхніх пенсій спочатку на 20% забезпечувалося з нової системи і на 80% – зі старої. Щорічно це відношення змінювалося із кроком у 5% (Шалієвська, 2019: 97–98).

Шведська накопичувальна пенсійна система дозволяє інвестувати у фонди, діючі на ринку, і здійснювати це на свою відповідальність. Операції з накопичувальною системою передбачають використання активів спеціалізованого резервного фонду, який розподіляє кошти між п'ятьма фондами, обсяг кожного складає у середньому 15 млрд доларів США (Калита, 2014: 103). Чотири фонди функціонують як конкуруючі інститути, проте використовують в інвестиційній діяльності консервативні стратегії. П'ятий фонд, який є меншим, здійснює інвестиції у ризиковий (венчурний) капітал. Інвестиційні правила фондів є досить вільними, але в рамках інвестицій у ринок капіталу (сюди також входять інвестиції в нерухомість, товарні активи та прямі позики).

Публічне управління у сфері пенсійного забезпечення в розвинених країнах на сучасному етапі здійснюється на основі паралельного розвитку двох пенсійних систем і їх нормативно-правової бази: державної, яка гарантує пенсійне забезпечення для всіх громадян, і недержавної, котра передбачає додаткові надбавки до пенсій для робітників, а також різних категорій самозайнятого населення. Мається на увазі особливий підхід до реформування інститутів пенсійного забезпечення, направлено на створення дуалістичної пенсійної системи. Розглядаючи інституційну основу недержавного пенсійного страхування у європейських країнах, слід зазначити, що їх основа формується за рахунок недержавних пенсійних фондів і страхових компаній. Зокрема, модель пенсійної системи Франції представлена обов'язковими та добровільними складовими частинами. Обов'язкову частину пенсійної системи формують основний режим і обов'язкове додаткове пенсійне накопичення. Обов'язкове додаткове пенсійне забезпечення стосується всіх категорій громадян і включає дві підсистеми: пенсійний режим ARRCO (Асоціацію режимів додаткових пенсій) і пенсійний режим AGIRC (Загальну асоціацію пенсійних установ). Щодо добровільних пенсійних накопичень як компоненти французької пенсійної системи, то вона представлена різними схемами, такими як: пенсійний план заощаджень, коли громадяни вибирають розмір внеску і самостійно його сплачують; система регулярних додаткових внесків; інвестування внесків співробітників у страхові компанії, банки роботодавцями-компаніями, що працюють у цій системі; система додаткового пенсійного забезпечення державних службовців, форма колективних пенсійних накопичень, за якої роботодавець сплачує внески за умови підписання договору на зазначені виплати із працівником; працівник отримує виплати після закінчення кар'єри зі звільненням від сплати податків (у разі виходу на пенсію за ініціативою роботодавця та з їх сплатою у разі виходу на пенсію за власною ініціативою) та ін.

Відмінна риса французької системи додаткового пенсійного страхування полягає в тому, що вона ґрунтується на принципі нефондованості у процесі акумуляції та розподілу коштів. Така система має власні резерви на державному рівні, що розподіляються і використовуються в установленому порядку. Перевага функціонує у Франції системи додаткового пенсійного страхування полягає у її гнучкості для працівників, оскільки полегшує їм можливість змінювати місце праці, зберігаючи право на отримання пенсії протягом всієї кар'єри (ця особливість не властива системам добровільного пенсійного страхування, які функціонують в інших зарубіжних країнах, і спрямована на утримання працівника в одній організації) (Бондарчук, 2015: 253).

Цікавим для аналізування є досвід організації пенсійної системи у Сполучених Штатах Америки, де склався своєрідний симбіоз державних і приватних пенсійних інститутів. Американська пенсійна система передбачає забезпечення працівників трьома видами пенсій: державною, колективною (корпоративною, тобто пенсією, що перераховується роботодавцем), а також приватною індивідуальною, яка становить особистий пенсійний рахунок громадянина. Державна складова частина системи пенсійного забезпечення у США є прикладом класичної розподільчої пенсійної системи, у рамках якої представники працюючого населення сплачують внески до відповідних фондів, а пенсіонери отримують виплати з бюджетів цих фондів. Розподільча пенсійна система США включає у себе Загальну федеральну програму, розраховану на населення, зайняте у приватному секторі економіки (ця програма забезпечує громадян мінімальною базовою пенсією в рамках Закону про соціальне страхування, 1935 р.). Інститут накопичувальних пенсій у розглянутій країні представлений як державними, так і недержавними пенсійними програмами. Крім державної програми, що становить розподільчу модель системи пенсійного забезпечення, існують накопичувальні програми забезпечення громадян, які працюють на федеральний уряд і органи місцевої влади. Що стосується громадян, зайнятих у приватному секторі економіки, то вони включені у додаткові державні пенсійні програми, що організовуються за місцем їх роботи (Шишкіна, 2010: 49).

Існує два варіанти формування бюджетів накопичувальних пенсійних програм: за рахунок відрахувань організацій-роботодавців або за рахунок внесків найманих працівників і підприємців. У першому випадку працівники організацій у фінансуванні програми участі не беруть. У другому випадку кожен майбутній

пенсіонер розпоряджається своїми пенсійними коштами шляхом вибору керуючої компанії, яка надалі буде інвестувати його пенсійні накопичення (право на пенсію тут залежить від величини трудового стажу в конкретній організації). Популярними у США протягом останніх десятиліть стали особисті пенсійні рахунки, які відкриваються у страхових компаніях: щорічний внесок тут становить 2 тис. доларів США, причому кошти з рахунку не можна знімати до досягнення віку 59,5 років. Після досягнення вкладником 79,5 років рахунок автоматично закривається відповідно до норм американського законодавства (режим використання індивідуальних рахунків у системі пенсійного забезпечення у США суворо регламентується федеральним законом (Левченко, 2012: 80).

У більшості розвинених державах світу основними учасниками пенсійної системи є недержавні пенсійні фонди та страхові компанії, що становлять інституційну основу недержавного пенсійного страхування. Так, у Німеччині функціонує три види додаткових пенсійних інститутів, які фінансуються за участю коштів держави, а також п'ять видів додаткового пенсійного забезпечення, котрі фінансуються за рахунок коштів приватних осіб. Додаткове пенсійне страхування в цій країні реалізується на основі різних організаційно-правових вимог як у рамках пенсійної системи підприємств, так і у формах, що передбачають відділення пенсійних активів від підприємств і їх управління самостійними пенсійними організаціями та страховими компаніями (особливістю німецької пенсійної системи є здійснення додаткового пенсійного страхування на рівні окремих фірм, у в майбутньому визначає залежність розміру пенсії від тривалості трудового стажу в конкретній організації) (Колодін, 2012).

Додаткове пенсійне страхування в рамках підприємства здійснюється також у Канаді. Пенсійна система цієї північноамериканської країни передбачає колективні пенсійні плани працівників, причому страхування здійснюється за рахунок внесків громадян і роботодавців. Така система спрямована на забезпечення соціального захисту працівників і зростання їхніх особистих заощаджень (тут необхідно відзначити, що існують такі країни, де пенсійні системи, що фінансуються роботодавцями, є обов'язковими: до них належать, наприклад, Австралія та Швейцарія) (Чернявська, Горбунова, 2013: 41).

Важливо, що корпоративні пенсійні плани широко поширені у Великій Британії, де вони охоплюють близько половини працюючих (відповідно до британського законодавства всі роботодавці у країні зобов'язані сплачувати внески в установленому розмірі у систему додаткового пенсійного страхування за участю страхових компаній або ж створювати власні пенсійні фонди). Крім цього, уряд цієї країни також стимулює забезпечення пенсії за допомогою індивідуальних пенсійних планів, які є альтернативою корпоративним. Від розміру накопичень залежить величина виплат по державній системі пенсійного забезпечення. На думку І.С. Мирошніченка, досвід реформування пенсійної системи Великої Британії є особливо актуальним для сучасної України, оскільки в ході перетворень пенсійних інститутів уряду вдалося досягти суттєвого скорочення пенсійних зобов'язань держави порівняно з іншими розвиненими країнами світу (Мирошніченко, 2012: 46).

Для розвинених економік країн Європи та Північної Америки типовою є практика, в рамках якої внески, що сплачуються в систему додаткового пенсійного страхування, здійснені роботодавцями окремо або спільно з працівниками, не входять у сферу оподаткування зі сторони держави, а також не обкладаються податками операції з активами пенсійних систем (Дробот, 2010: 89).

Якщо узагальнити результати інституційних трансформацій пенсійних систем у зарубіжних країнах, систематизувати досвід проведення реформ у сфері пенсійного забезпечення, то можна зробити висновок, що на сучасному етапі розвитку інститутів пенсійної системи відбуваються перетворення пенсійних систем на накопичувальні або змішані пенсійні системи, які містять елементи як схем із визначеними виплатами, так і схем із фіксованими внесками.

У межах здійснюваних перетворень пенсійних інститутів виявилися переваги і недоліки накопичувальної пенсійної системи. Так, з одного боку, накопичувальні системи мають більші грошові ресурси, які можуть використовуватися для виплати пенсій особам, котрі відраховують внески в систему пенсійного страхування із зароблених ними протягом періоду трудової діяльності матеріальних коштів, однак, з іншого боку, накопичувальні системи, що існують у чистому вигляді без так званої «сітки безпеки», не здатні вберегти громадян похилого віку, включаючи навіть тих, хто отримував середній дохід, будучи працівником, від ризику опинитися у скрутному матеріальному становищі після виходу на пенсію (досвід Чилі та інших країн Латинської Америки). Отже, найбільш бажаних результатів інституційних перетворень пенсійної системи в Україні можна досягти шляхом впровадження змішаної пенсійної системи (Ріппа, 2009: 26).

Оптимальний варіант організації такої пенсійної системи передбачає існування в її рамках таких інститутів, як базова пенсія, яка призначається всім громадянам, котрі втрачають працездатність внаслідок інвалідності або досягнення пенсійного віку, трудова пенсія, що залежить від трудового стажу і заробітку працівника до його виходу на пенсію, і недержавна пенсія, яка може розглядатися як додаткова до перших двох і може існувати як у вигляді корпоративних, так і індивідуальних пенсійних планів, особистих накопичень громадян, що розміщуються ними в недержавних пенсійних фондах і страхових компаніях. Тут слід погодитися з думкою С.С. Паходи, згідно з якою національним урядам необхідно з метою запобігання можливим ризикам, пов'язаним із перспективою для пенсіонерів опинитися у стані бідності або скрути, гарантувати згадану вище «сітку безпеки», що включає надання мінімальної пенсії тим громадянам, які не змогли придбати право на державну або трудову пенсію, а також забезпечити захист пенсійних накопичень працюючих громадян від надмірних коливань на ринку капіталу. Ймовірним негативним результатом соціально-пенсійної

політики, яка передбачає гарантування лише мінімальної пенсії, є порушення зв'язку між внесками та пенсіями, що характерно для розподільчої пенсійної системи, тому в ідеалі пенсійні інститути повинні бути організовані таким чином, щоб, з одного боку, вони захищали майбутнє працюючих громадян, а з іншого – не нівелювали стимули для здійснення внесків для майбутніх пенсіонерів (Пахода, 2014: 112).

Матеріал і методи досліджень. Використовуються філософські, загальнонаукові та спеціальні методи. Діалектичний метод був використаний з метою проведення всебічного аналізу досвіду зарубіжних країн щодо реалізації адміністративно-правових засад публічного управління у сфері пенсійного забезпечення. Застосування методів аналізу, синтезу, системного та структурно-функціонального методів дозволило дослідити основні складові частини досвіду зарубіжних країн щодо реалізації адміністративно-правових засад публічного управління у сфері пенсійного забезпечення і здійснити аналіз адміністративно-правової категорії «публічне управління». Застосування структурно-функціонального методу сприяло всебічному дослідженню адміністративно-правових відносин, які виникають у процесі реалізації досвід зарубіжних країн щодо реалізації адміністративно-правових засад публічного управління у сфері пенсійного забезпечення. Порівняльно-правовий метод використано для теоретичного обґрунтування різних моделей публічного управління у сфері пенсійного забезпечення.

Результати. Питанням теоретичних і прикладних аспектів удосконалення публічного управління у сфері пенсійного забезпечення у межах своїх наукових досліджень займалися такі науковці, як Н.Б. Болотіна, І.М. Гринчишин, О.І. Данилюк, О.Б. Зарудний, Б.О. Зайчук, О.П. Коваль, Е.М. Лібанова, М.І. Мальований, О.І. Міндова, Г.Ю. Міщук, Б.О. Надточій, О.В. Насібова, Л.О. Омелянович, М.Б. Ріппа, Г.І. Соколовська, І.М. Серватинська, В.С. Толуб'як, І.Я. Чугунов, О.О. Шишкіна та ін. У публікаціях висвітлені питання оцінки механізму публічного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні, джерел формування та використання його фінансових ресурсів, тому логічним є подальше дослідження проблем, пов'язаних із удосконаленням публічного управління у сфері пенсійного забезпечення та вивченням зарубіжного досвіду з метою його адаптації до вітчизняних реалій.

Висновки. Таким чином, аналіз зарубіжного досвіду, спрямованого на вдосконалення публічного управління у сфері пенсійного забезпечення, дає підстави виділити три основні напрями здійснення відповідних змін. Перший з них – так званий параметричний підхід до публічного управління у сфері пенсійного забезпечення. Він передбачає оптимізацію окремих компонентів чинної у країні сфери пенсійного забезпечення. До нього належать такі зміни, як підвищення пенсійного віку, повна або часткова відміна пільг для людей похилого віку та деякі інші. Другий напрям передбачає збереження основ розподільчої системи із введенням накопичувального компоненту. У такому випадку паралельно з оптимізацією окремих елементів солідарної системи здійснюється поступове введення накопичувальної складової частини. Останній же напрям пропонує повний перехід на накопичувальну систему, що передбачає повну передачу прав на розпорядження пенсійними активами недержавним пенсійним фондам. На сучасному етапі вдосконалення публічного управління у сфері пенсійного забезпечення в розвинених країнах проходить на основі паралельного розвитку двох пенсійних підсистем: державної, яка гарантує пенсійне забезпечення для всіх без винятку громадян, і недержавної, що передбачає додаткові надбавки до пенсій для робітників, а також різних категорій самозайнятого населення.

Список використаних джерел:

1. Прокопенко В.Ю., Міщенко В.С. Пенсійне забезпечення: вітчизняна практика та зарубіжний досвід. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2018. № 4. С. 418–427.
2. Мякушко Н.С., Фисун І.В. Система пенсійного забезпечення в Україні: стан та перспективи розвитку з урахуванням досвіду зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 28 (2). С. 48–54.
3. Слободянюк Н.О., Юнацький М.О., Реха К.Х. Впровадження зарубіжного досвіду реформування системи добровільного пенсійного забезпечення України. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Серія : Економічні науки*. 2019. № 1. С. 159–171.
4. Горбунова О.А. Реформування системи пенсійного забезпечення : зарубіжний досвід та можливості використання в Україні. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки*. 2018. № 3. С. 118–125.
5. Шалієвська Л.І. Пенсійне забезпечення: зарубіжний досвід та уроки для України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 4. С. 96–100.
6. Калита Т.А. Проблеми розвитку пенсійної системи в Україні та шляхи їх розв'язання. *Науковий вісник Національного університету державної податкової служби України (економіка, право)*. 2014. № 1. С. 100–105.
7. Бондарчук К.П. Досвід зарубіжних країн щодо соціального захисту населення, зокрема пенсійного забезпечення членів селянських господарств. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2015. № 1. С. 251–257.
8. Шишкіна О.О. Використання зарубіжного досвіду в обґрунтуванні структури національної моделі пенсійного забезпечення. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки*. 2010. № 4 (2). С. 47–52.
9. Левченко І.А. Зарубіжний досвід діяльності систем пенсійного забезпечення та можливості його використання в українських умовах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2012. № 8. С. 79–82.
10. Колодін А.І. Пенсійна система Німеччини: корисний досвід для України. URL: http://sophus.at.ua/publ/2012_12_11_12.

11. Чернявська О.В., Горбунова О.А. Класифікація національних моделей пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та вітчизняна практика. *Економіка та держава*. 2013. № 2. С. 38–44.
12. Мірошніченко І.С. Сучасні проблеми пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії. *Облік і фінанси*. 2012. № 4. С. 45–49.
13. Дробот Ж.А. Зарубіжний досвід пенсійного забезпечення у разі втрати годувальника. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 87–93.
14. Ріппа М.Б. Порівняльна характеристика правових систем пенсійного забезпечення і страхування. *Світ фінансів*. 2009. № 1. С. 25–27.
15. Пахода С.С. Можливості адаптації зарубіжного досвіду функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Економічна наука*. 2014. № 24. С. 112–115.

References:

1. Prokopenko V.Yu., Mishchenko VS (2018) Pension provision: domestic practice and foreign experience. *Bulletin of KNAU. Series: economic sciences*. № 4. P. 418–427.
2. Myakushko N.S., Fysun IV (2019) Pension provision system in Ukraine: state and development prospects taking into account the experience of foreign countries. *Scientific Bulletin of the Uzhgorod National University. Series: International Economic Relations and World Economy*. № 28 (2). P. 48–54.
3. Slobodyanyuk N.O., Yunatsky M.O., Reha K.H. (2019) Implementation of foreign experience in reforming the voluntary retirement system of Ukraine. *Bulletin of the Donetsk National University of Economics and Trade. Mikhail Tugan-Baranovsky. Series: economic sciences*. № 1. P. 159–171.
4. Gorbunova O.A. (2018) Reforming the Pension System: Foreign Experience and Opportunity to Use in Ukraine. *Scientific Bulletin of the Poltava University of Economics and Trade. Series: economic sciences*. № 3. P. 118–125.
5. Shalievskaya L.I. (2019) Pension provision: foreign experience and lessons for Ukraine. *Investments: practice and experience*. № 4. P. 96–100.
6. Kalita T.A. (2014) Problems of Development of the Pension System in Ukraine and ways to solve them. *Scientific Bulletin of the National University of State Tax Service of Ukraine (economics, law)*. № 1. P. 100–105.
7. Bondarchuk K.P. (2015) Experience of foreign countries regarding social protection of the population, in particular pension provision of members of peasant farms. *Social-labor relations: Theory and practice*. № 1. P. 251–257.
8. Shishkina O.O. (2010) The use of foreign experience in substantiating the structure of the national retirement model. *Scientific Bulletin of the Poltava University of Economics and Trade. Series: economic sciences*. № 4 (2). P. 47–52.
9. Levchenko I.A. (2012) Foreign experience of retirement systems and its possibility in Ukrainian conditions. *Investments: practice and experience*. 2012. № 8. P. 79–82.
10. Kolodin A.I. (2012) Pension System of Germany: Useful experience for Ukraine. URL: http://sophus.at.ua/publ/2012_12_11_12.
11. Chernyavskaya O.V., Gorbunova O.A. (2013) Classification of National Pension Provision Models: Foreign Experience and Patriotic Practice. *Economy and state*. № 2. P. 38–44.
12. Miroshnichenko I.S. (2012) Modern Pension Provision Problems: Foreign experience and domestic realities. *Accounting and finance*. № 4. P. 45–49.
13. Drobot J.A. (2010) Foreign Pension Experience in the event of a breadwinner loss. *Actual problems of state and law*. № 52. P. 87–93.
14. Rippa M.B. (2009) Comparative characteristics of legal retirement and insurance systems. *The world of finance*. № 1. P. 25–27.
15. Puhoda S.S. (2014) Possibilities of adaptation of foreign experience of functioning of a non-state pension system in Ukraine. *Economics*. № 24. P. 112–115.