

організаціям контролювати витрати та підвищувати прибутковість, наприклад Google Looker, Microsoft Power BI та Oracle Analytics Cloud [2].

Таким чином, відповідно до окреслених тверджень, можна говорити про особливу важливість процесу управління витратами як частини стратегії підприємства. Такий підхід дозволяє розширити аналітичну складову роботи компанії, сформувати відповідні висновки щодо впроваджених господарських рішень, визначити переваги та недоліки капіталовкладень в певні сфери реалізації економічної діяльності підприємства та сформувати відповідальну команду що буде базуватися на чіткому плануванні витрат.

Список використаних джерел:

1. Kajal Z. A., Mukut S., Paruss P. The Role of Cost Management Strategies for SME Business: A conceptual framework. International Journal of Small and Medium Enterprises, 2021. PP. 35-58. URL: https://www.researchgate.net/publication/358041877_THE_ROLE_OF_COST_MANAGEMENT_STRATEGIES_FOR_SME_BUSINESS_A_CONCEPTUAL_FRAMEWORK
2. Rounaghi M.M., Jarrar H., Dana L. P. Implementation of strategic cost management in manufacturing companies: overcoming costs stickiness and increasing corporate sustainability. Futur Bus, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00079-4>

В.І. Панасюк, к.е.н., доцент,
Н.І. Баліцька, здобувачка вищої освіти СВО «Магістр»
Білоцерківський національний аграрний університет

ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Пенсійне забезпечення, як важлива складова соціального страхування, є гарантованим державою механізмом забезпечення громадян, в основі якого покладено страховий метод з внесенням у визначені фонди та проведенням платежів відповідними суб'єктами залежно від форми власності чи видів господарської діяльності, а також використання цих коштів для матеріального та соціального забезпечення громадян, що мають на це право. Досить часто поняття «соціальне страхування» пов'язують з фінансовим забезпеченням та формуванням системи соціальних виплат [1, 2].

Відповідно Закону України «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування» передбачено три рівні пенсійного

страхування: I рівень – солідарна система; II рівень – накопичувальна система; III рівень – недержавна система [2].

Другий та третій рівні становлять накопичувальну систему пенсійного забезпечення, яка перебуває на стадії свого становлення в Україні, проте вже досить гарно працює в більшості розвинених країн, в тому числі, Європи. Так, для порівняння, накопичувальна система пенсійного забезпечення в Україні займає лише 0,03%, тоді як у Франції - 49% від загальної системи [3].

В Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [2] передбачено наступні види пенсійних виплат: пенсія за віком, пенсія по інвалідності, пенсія у зв'язку із втратою годувальника.

Станом на початок 2023 року в Україні пенсійний вік має складати 60 років, проте, для виходу на пенсію після досягнення чоловіками та жінками віку 60 років потрібно мати страховий стаж не менше 30 років [4].

Існує практика оцінки ефективності співвідношення віку, коли громадяни різних країн виходять на пенсію, та індексу якості життя населення (Глобальний рейтинг пенсійних систем 343 країн світу – 2018 «MMGPI»). За оцінюванням серед переліку країн, до прикладу, Нідерланди отримали 82,5 бали, Норвегія – 82,5, а Сінгапур – 70, 7. Найнижчі показники отримали Корея – 48,3 та Таїланд – 40,6 балів у світовому рейтингу. Це свідчить про неефективне співвідношення між рівнями системи пенсійного забезпечення, їх впливом на загальне соціально – економічне середовище країн та сприйняття їх громадянами [5].

Аналізуючи зарубіжний досвід функціонування системи пенсійного забезпечення, перш за все, варто звернути увагу на ряд європейських країн, в яких ефективність та раціональність їхніх пенсійних систем є науково обґрунтованою та практично довершеною. Цікавим, на наш погляд, є досвід Швеції, система пенсійного забезпечення якої визнана однією з найкращих серед країн Європи. Саме в цій країні пенсійна реформа проходила протягом тривалого часу – з середини 1980-х до 1995 року та спричинила остаточку перебудову цілісного пенсійного механізму [6, 7]. В Швеції зміни пенсійної системи були

спричинені переважно демографічними чинниками, тоді як у Польщі реформа проводилася з метою позбутися «спадщини» соціалістичного минулого. Саме у Польщі було введено в дію модель, відповідно до якої внески обліковувались як умовно-накопичувальні, а ті, які сплачувались з 1 січня 1999 року, інвестувались приватними пенсійними фондами та платники отримували так званий «інвестиційний дохід». Така система була визнана досить ефективною та привела до відміни фізичної потреби у трудових книжках.

Ще один приклад – Нідерланди, де до середини 1990-х років пенсійна система, що була монополізована державою, вважалася стабільною і була цілком збалансованою з точки зору співвідношення доходів і витрат. Проте з 1998 року були введені зміни та створено спеціальний пенсійний резервний фонд.

Ще однією важливою складовою європейської практики є досвід деяких країн в поєднанні отримання громадянами пенсії за віком та професійної діяльності. Серед європейських країн це: Франція та Нідерланди (також такий досвід має Україна), а, натомість Данія, Фінляндія, Італія, Португалія та Іспанія мають обмеження щодо такого поєднання.

Щодо накопичувальної системи, то до прикладу, в Нідерландах ставка щодо накопичення вкладів варіює від 1,75 до 2,2% річних, що при стажі 40 років дозволяє повною мірою компенсувати майже 70% заробітної плати працівника [6].

Оцінюючи накопичувальну систему пенсійного страхування, варто наголосити на тому, що її застосування в Україні поки що не отримало широкої популярності, адже вона являє собою поєднання власного страхування, на яке «працює» сам працівник та яке нараховується із заробітної плати, та недержавного пенсійного фонду, яке досить складно сприймається в суспільстві. На наш погляд, саме недержавна система пенсійного забезпечення, яка має змогу ефективно інвестувати в різні галузі економіки, є недооціненою [8].

Відмітимо визначальне місце держави, яка відповідно до нововведень також зможе фінансувати в накопичувальну систему пенсійного страхування – на паритетних засадах за кошти Державного бюджету України – в межах від 3% середнього розміру заробітних плат на одного учасника системи

пенсійного забезпечення на рік [9]. Система була запланована для введення в дію 1 січня 2022 року, а щомісячні внески мали складати 2 – 7% від рівня заробітної плати. Проте у зв'язку з початком повномасштабного вторгнення в Україну це питання залишилось не вирішеним.

Саме від того наскільки ефективно та якісно впроваджуватиметься система пенсійного страхування, буде залежати раціональність використання коштів Державного бюджету України (в бюджет 2023 року було закладено 447,6 млрд грн на виплату пенсій, соціальний захист та забезпечення від загальної суми видатків 2640,2 млрд грн [9]) та соціально – економічний рівень життя населення в цілому. В умовах воєнного часу неможливо якісно реалізувати переваги пенсійної реформи, на часі в цій сфері важливо працювати над впровадженням інституційних змін та створенням інфраструктурного забезпечення.

Список використаних джерел:

1. Пенсійне страхування та пенсійне забезпечення: загальна характеристика. *Студентська бібліотека*. URL: https://studies.in.ua/soc_zabezpep/1558-pensyne-strahuvannya-ta-pensyne-zabezpechennya-zagalna-harakteristika.html (дата звернення 27.04.23).
2. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49-51, ст. 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення 27.04.23).
3. Пенсійна реформа. *Тексту*. URL: https://texty.org.ua/articles/26713/Pensijna_reforma_Tigipka_polovynchasta_i_nedo_statno_rishucha-26713/ (дата звернення 27.04.23).
4. Вихід на пенсію в 2023 році – які умови та розміри виплат. *Бухгалтерія*. URL: <https://oblikbudget.com.ua/news/60801-vikhid-na-pensiyu-v-2023-rotsi-yaki-umovi-ta-rozmiri-viplat> (дата звернення 27.04.23).
5. Чапко І. Порівняння пенсійних систем у деяких країнах світу. Експертна записка. Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки. Київ. 2009. URL: <http://brc.undp.org.ua> (дата звернення 02.05.23).
6. Кравченко М. В. Європейські підходи та механізми пенсійної реформи. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2015. № 5. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=849> (дата звернення 02.05.23).
7. Новіков А. Особливості еволюції зарубіжних пенсійних систем. *Світова економіка та міжнародні відносини*. 2006. № 5. С. 65-72.
8. Влада згадала про пенсійну реформу, та чи можна її провести під час війни? *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/11/23/694140/> (дата звернення 27.04.23).
9. Бюджет 2023 року. Міністерство фінансів України. URL: https://mof.gov.ua/uk/budget_2023-582 (дата звернення 27.04.23).