

УДК330.46

А.Я.Парушевські, студент

Науковий керівник: Д.В. Дмитрів, канд.техн.наук, доцент

Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя, Україна

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ВЛАДИ

A.Y.Parushevski

D. Dmytriv, Ph.D, Assoc. Prof., scientific supervisor

INTERNATIONAL EXPERIENCE OF PENSION PROVISION IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF POWER

Актуальність дослідження пов'язана з цифровими інноваціями, що активно розповсюджуються і все більшою мірою охоплюють frontiри публічного управління, формуючи нові рамки інституційних змін. Процес цифровізації в цілому передбачає вільний потік інформації від органів державного управління до громадськості та третіх сторін, таких як організації громадянського суспільства та засобів масової інформації, а також від громадськості та третіх сторін до органів влади, що лежить в основі добре функціонуючих відкритих урядів, які успішно проходять шлях цифрової трансформації.

У розвинених країнах державні та недержавні пенсійні системи істотно відрізняються один від одного як по структурі, масштабу та характеру охоплення, так і за умовами участі в них та розмірами пенсійних виплат. Спільними для недержавних видів є те, що вони управляються приватними структурами, а держава створює економічні передумови та правові рамки, що дозволяють їм ефективно функціонувати. При цьому державні та приватні пенсійні інститути розглядаються як єдині національні системи соціального забезпечення, покликані вирішувати важливі питання соціального захисту населення від масових за характером соціальних ризиків, втрати доходу у зв'язку зі старістю, інвалідністю або втратою годувальника. Державні пенсійні системи можуть передбачати внески (фіксовані або прив'язані до доходу) або здійснюватися без внесків (з прив'язкою до доходу і загальні). Системи з обов'язковими заощадженнями можуть бути і державні, і приватні. З 209 пенсійних систем, що застосовуються в 180 країнах, 200 є державними та 9 – приватними.

Необхідність застосування кількох пенсійних інститутів в одній і тій же країні пов'язана з різноманітністю форм зайнятості, рівнів доходів населення та демографічних характеристик. Хоча в промислово розвинених країнах, де рівні зайнятості у формальному секторі досить високі та більшість працівників (і членів їхніх сімей) охоплені системами соціального забезпечення, дві обставини обмежують можливість повного охоплення всіх груп працюючих.

По-перше, дуже важко навіть у прийнятній мірі охопити самозайнятих, працюючих за цивільно-правовими договорами (контрактами), тимчасових (сезонних) працівників та домашню прислугу.

По-друге, спостерігається стійка тенденція до зниження загального рівня державного (обов'язкового за законом) соціального забезпечення та до більш широкого використання пенсійних систем, які створюються працедавцями. Це відображає зсув у перевагах у бік застосування змішаних систем, що пояснюється зростаючим фінансовим тягарем пенсійних виплат та відмовою від виключно державних систем у межах держави добробуту (соціальної держави).

У Великій Британії, наприклад, це призвело до формування правових норм, що допускають частковий «вихід» з державної системи всіх тих, хто може прийнятно себе забезпечити, шляхом індивідуальних пенсійних чи професійних пенсійних планів, що створюються роботодавцем. У цій країні базова державна пенсія виплачується всім громадянам

У зв'язку з тим, що у більшості країн участь у додаткових пенсійних системах не є обов'язковою (за законом), це може призвести до зниження загального коефіцієнта заміщення доходу, що формується за сукупністю двох пенсій, які отримуються з державної та приватної пенсійної системи. Показником ефективності будь-якої пенсійної системи є коефіцієнт заміщення – це відсоткове співвідношення пенсії до заробітної плати (тобто яку частину попереднього доходу замінитиме нарахована пенсія). За нормативами ООН державна система має компенсувати пенсію у вигляді від 40% попереднього середнього заробітку. Коефіцієнт заміщення в Україні становить близько 20%, хоча були часи, коли він сягав 60%.

У Греції та Іспанії коефіцієнт заміщення дорівнює 95,7% та 81,2% відповідно. Там виплачують пенсії переважно за рахунок державних коштів. З іншого боку, у широко відомих благополучних країнах (Швейцарія, Британія, Німеччина, Японія) цей показник невисокий – наприклад, 30,8% у Британії, 39,9% у Німеччині. Тобто державна складова пенсії можна порівняти з нашим (офіційним) рівнем, однак загальний коефіцієнт заміщення набагато більший за рахунок формування приватних пенсій. У Нідерландах та Ірландії держава забезпечує виплату єдиної (твердої) базової пенсії, купівельна спроможність якої забезпечує дуже прийнятний рівень. При цьому в Нідерландах, крім базової пенсії, законодавчо визначено порядок, при якому всі наймані працівники повинні бути охоплені додатковою пенсійною системою, що в кінцевому підсумку забезпечує 65-75% коефіцієнта заміщення доходу. У деяких країнах Латинської Америки цей рівень є соціальною адресною допомогою за критерієм потреби.

Цілком накопичувальні або повністю розподільні пенсійні системи досить рідко зустрічаються у сучасній практиці. Так, наприклад, наприкінці ХХ ст. у світі лише п'ять країн: Болівія, Чилі, Сальвадор, Мексика, Казахстан, перейшли на повністю накопичувальну систему.

Сьогодні з упевненістю можна говорити про переважання змішаного типу, де спостерігаються як державні, так і приватні механізми, що містять і розподільний, і накопичувальний характер. Різні варіації існують у більшості розвинених країн світу. Так, за підрахунками фахівців у світі на початок ХХІ сторіччя існувало понад 200 різних пенсійних систем.

За оцінками ООН, у 2020 році перше місце в рейтингу електронних урядів посіла Данія, яка є однією з найбільш цифрових країн у Європі: 88% громадян хоча б один раз на рік мають можливість цифрової взаємодії з державними органами. Перша стратегія цифровізації прийнята в країні в 1996 році, і з тих пір єдиний контур розвитку цифрових технологій охопив усі рівні влади - від федерального до муніципального, включаючи органи влади, органи місцевого самоврядування, установи (усі види служб та організацій соціальної сфери, ЖКГ та ін.)

Розвиток цифрових державних послуг забезпечують технології та платформні рішення, взаємопов'язані між собою та обов'язкові для використання:

1) *nemID* — цифровий ідентифікатор громадян та організацій у мережі, який використовується при наданні всіх державних послуг та є своєрідним аналогом цифрового підпису;

2) *nemLog-in* — єдиний логін та пароль для доступу до всіх послуг;

3) nemConto - державний банківський рахунок, відкритий для всіх громадян та організацій з метою здійснення двосторонніх фінансових операцій у рамках державних послуг, виконання соціальних, фіскальних та інших зобов'язань, також може використовуватись як звичайний банківський рахунок для розрахунків між фізичними та юридичними особами;

4) digitalPost — служба цифрових поштових скриньок, які відкриті для всіх громадян та організацій Данії на громадському порталі borger.dk, використовуються для офіційного листування та повідомлень;

5) borger.dk — загальнодоступний портал, який надає єдину точку доступу до рішень органів влади в галузі цифрового самообслуговування та інформації про державні органи та послуги. Станом на 1 квітня 2020 року платформа забезпечує понад 2000 державних послуг онлайн. За допомогою аналізу накопичених даних про поведінку громадян (про оплату рахунків, користування послугами, пересування, інші відомості) платформа надає унікальну вітрину послуг для кожного користувача;

6) digitaliser.dk — портал ІТ-розробників державних ІТ-систем, що містить стандарти та рекомендації щодо розробки, відкриті рішення та коди.

За визначення та здійснення політики цифровізації Данії відповідає Агентство з цифровізації Данії (Agency for Digitisation). Агентство створено у 2011 році Міністерством фінансів, воно ж здійснює адміністративне та фінансове забезпечення діяльності агентства.

Література:

1. Пенсії на які ми (не) заслуговуємо: чи світить міленіалам старість в достатку [Електронний ресурс] / Економічна правда. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/01/27/670276/>.

2. Романченко В.С. Порівняльний аналіз розвитку пенсійних реформ: світовий тренд та відмінності між країнами // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Теоретико-прикладні аспекти соціально-економічного та політичного розвитку країн центральної Азії та СНД». Алмати, 2014 року.

3. Зарубіжний досвід формування організаційних структур цифрової трансформації на державному рівні [Електронний ресурс] / 2020. – Режим доступу до ресурсу: https://hr.cdto.ranepa.ru/os_1.