

The article reveals the shortcomings of regulations. It was found that not all acts are adopted on time, some of them are outdated. The substantive shortcomings of the legal acts are analysed, in particular inconsistency of legislative mandates. It is proposed to amend Article 12 of the Law of Ukraine “On Pension Provision” and set the retirement age for men and women at 55 and seniority of at least 25 years. It is stated that the Law of Ukraine “On Political Parties of Ukraine” should set the quota for the representation of women in political parties at 40 %. The reasonability of adopting a legislative mandate is substantiated, which would provide for the need for 30 % representation of women in competitions for positions in public authorities.

Keywords: *gender equality, equal rights of women and men, discrimination, mechanism of realization of gender equality, legal acts.*

УДК 349.3

DOI 10.31733/2078-3566-2021-2-130-137



Люся МОЖЕЧУК®

доктор філософії

(кандидат юридичних наук)

(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ

Розглянуто питання пенсійного забезпечення працівників освіти у високорозвинутих країнах, зокрема, проаналізовано досвід Данії, Нідерландів, Швеції, Греції, Японії, Австралії, Австрії, Канади, Франції, Польщі, США, Литви та Чилі. Акцентовано на способах фінансування пенсійних систем – розподільний та накопичувальний. На прикладі Данії розглянуто систему пенсійного забезпечення, яка передбачає виплату пенсії з урахуванням рівня її доходу (чим вищий дохід та є великі накопичення, тим пенсія нижче і навпаки).

Особливістю пенсійної системи Нідерландів є можливість диференціації пенсійних виплат не тільки за тривалістю страхового стажу та розміру отримуваних пенсій, а й за ознакою самотності пенсіонера. Пенсійне забезпечення Швеції передбачає функціонування інституту умовно-накопичувальних рахунків. Пенсійні виплати здійснюються з урахуванням не лише страхового стажу та розміру отримуваної заробітної плати, а й тривалості життя у період виплати пенсії. Виокремлені особливості пенсійного забезпечення Франції, що передбачає здійснення нарахування виплат працівникам освіти як державним службовцям. Крім того, пенсійне законодавство надає право працівникам освіти після виходу на пенсію продовжувати працювати та займатися діяльністю, яка пов'язана із репетиторством.

Виокремлені особливості накопичувальної системи пенсійного забезпечення, яка передбачає можливість збільшення інвестицій у розвиток економіки і отримання інвестиційних доходів для пенсіонерів.

Ключові слова: *пенсійне забезпечення, пенсійне законодавство, пенсійні виплати, страховий стаж, накопичувальна система пенсійного забезпечення, працівники освіти.*

Постановка проблеми. Зараз в Україні триває процес реформування сфери пенсійного забезпечення, метою якого є підвищення рівня соціального захисту населення, встановлення такого рівня пенсійних виплат, які б відповідали гідному існуванню людини в суспільстві. Метою такого реформування, як і будь-якого іншого, є прагнення встановлення європейських принципів пенсійного забезпечення, визначення таких умов отримання пенсії, які на цей час наявні у високорозвинутих зарубіжних країнах. А тому необхідним є виконання досліджень та аналізу пенсійного забезпечення працівників освіти в зарубіжних країнах, визначення основних аспектів такого забезпечення та розгляд можливостей їх використання щодо українських пенсіонерів.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Питання пенсійного забезпечення є та залишається в центрі уваги вчених. Зокрема, зазначено

© Можечук Л. В., 2021

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-8368-7447>

luca.moshetschuk@ukr.net

питання знайшло відображення в наукових працях таких науковців, як В. М. Андріїв, В. С. Андреев, М. Д. Бойко, Ж. А. Дробот, А. С. Залізник, М. М. Клемпарський, Т. В. Колеснік-Омельченко, Н. В. Мартиненко, І. Ю. Михайлова, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. М. Сивак, І. М. Сирота, А. В. Скоробогатко, Б. І. Сташків, Б. А. Стичинський, Н. М. Хуторян, М. Д. Шаргородський, М. М. Шумило, О. М. Ярошенко та ін.

Мета статті: проаналізувати зарубіжний досвід пенсійного забезпечення працівників освіти та розглянути можливість впровадження його в Україні.

Виклад основного матеріалу. Як і в будь-якій іншій країні пенсійному забезпеченню відведено досить велику роль у системі соціального захисту. Пенсійне законодавство у високорозвинутих зарубіжних країнах побудовано таким способом, щоб якнайкраще забезпечити осіб похилого віку відповідними соціальними виплатами, встановити гідний рівень пенсійного забезпечення. Необхідно зауважити, що пенсійна система країни формується під впливом цілого комплексу чинників і залежить від рівня розвитку й стабільності економічної системи, менталітету населення, традицій, ступеня організованості найманих працівників тощо. При цьому відбувається перманентний процес трансформації національних пенсійних систем та їхньої адаптації до нових реалій соціально-економічного розвитку та змін у демографічних процесах [1, с. 766].

Аналізуючи пенсійне забезпечення в зарубіжних країнах, виділяють два основні способи фінансування пенсійних систем: розподільний, коли покриття поточних пенсійних витрат проводиться з поточних надходжень, та накопичувальний, коли створюється спеціальний фонд, що забезпечує всі пенсійні виплати в цей час і в майбутньому [2, с. 184]. Водночас у зарубіжних країнах, як і в Україні, рівень пенсійних виплат прив'язується до кількості років набутого страхового стажу, розміру заробітної плати та настанням передбаченого законом пенсійного віку. Але на відміну від України, у високорозвинених зарубіжних країнах є досить чітка диференціація розмірів пенсійних виплат між людьми, які мають досить тривалий страховий стаж та мінімальний страховий стаж. Крім того, в країнах із високим рівнем економічного розвитку забезпечується гарантування отримання гідних пенсій навіть для тих осіб, які досягли пенсійного віку, але не мають необхідного страхового стажу. На основі наведених вище показників також коливаються й пенсійні виплати працівників освіти. Цікавою щодо диференціації пенсійних виплат є пенсії у Данії. Вважається, що Данія – одна з тих країн, де рівень пенсійного забезпечення пенсіонерів є досить високим, а бідність серед датських пенсіонерів – явище досить рідкісне. Датська пенсійна система має два основні елементи – це пенсія від держави і пенсія, яку людина отримує з пенсійного фонду. Державна пенсія розраховується так: якщо в людини був високий дохід і є великі накопичення, вона буде нижче. І навпаки, якщо людина не заробляла багато, або взагалі не працювала, то держава буде платити їй більше. Державна пенсія допомагає літнім людям уникнути бідності, а пенсія з пенсійного фонду – пропорційна його доходу під час трудової діяльності [3]. Безумовно, така ситуація щодо встановлення пенсійних виплат, як у Данії, є досить гуманною до тих людей, які впродовж свого життя досить мало працювали і, на нашу думку, є дещо несправедливою стосовно тих осіб, які трудилися протягом всього свого життя. Для України така система пенсійного забезпечення, як ми вважаємо, є непринятною, оскільки менталітет наших людей не готовий до такого. Якщо в Данії такі ситуації є одиничними, то в Україні під категорію осіб, які не мають законодавчо встановленого страхового стажу, необхідно для отримання пенсії, підпадає чи не кожний десятий майбутній пенсіонер.

Аналізуючи систему пенсійного забезпечення в Нідерландах, В. М. Белоусов зазначає, що після досягнення особою пенсійного віку, а саме 65 років, будь-який громадянин здобуває право на отримання базової державної пенсії. Розмір цієї пенсії не залежить ні від тривалості трудового стажу, ні від суми сплачених у державний пенсійний фонд протягом усього періоду трудової діяльності внесків. На державну пенсію в Нідерландах може розраховувати будь-який громадянин країни, який досяг пенсійного віку, навіть домогосподарка. Такий загальний підхід дає змогу охопити пенсійним забезпеченням усіх пенсіонерів країни. Водночас науковець зазначає й про диференціацію розмірів державних пенсій, яка здійснюється за однією ознакою: самотні пенсіонери отримують вищі пенсії порівняно з подружніми парами. Наприклад, якщо виплати самотньому пенсіонеру становлять приблизно 70 % від заробітної плати, яку він отримував протягом трудової діяльності, то кожен з подружжя може розраховувати лише на 50 % [4, с. 40]. Вважаємо таку диференціацію пенсійних виплат досить виправданою. Ми погоджуємося з думкою, відповідно до якої в разі смерті одного з подружжя іншому має бути призначена більша

за розміром пенсійна виплата. Окремі кроки щодо надання допомоги самотнім пенсіонерам вже зроблені й в Україні. Наприклад, у нашій державі передбачено призначення щомісячної грошової допомоги пенсіонерам, які відповідають сукупності наступних умов: є самотніми, старшими за 80 років та потребують стороннього догляду. Але розмір таких виплат є не досить високим – 40 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Отже, такі виплати стосуються виключно самотніх громадян, тобто тих осіб, які не мають працездатних родичів (незалежно від місця їх проживання), зобов'язаних за законом її утримувати. Але ця допомога не стосується одного із подружжя, який пережив іншого, який не є самотньою особою та не досяг 80-річного віку, а тому важливо, на нашу думку, посилити соціальний захист таких осіб, забезпечивши їм відповідні доплати, за рахунок яких і збільшиться розмір отримуваних ними пенсійних виплат.

Загалом можна констатувати той факт, що по-справжньому європейська держава має піклуватися про своїх громадян у старості незалежно від тривалості страхового стажу. Це здійснюється саме гарантуванням отримання мінімальної пенсії чи відповідної соціальної допомоги при досягненні особою пенсійного віку. Звичайно, це правильно. Проте має бути досить суттєва різниця в розмірі пенсійних виплат для осіб із різним страховим стажем: чим він триваліший – тим більші пенсійні виплати.

Аналізуючи зарубіжний досвід пенсійного забезпечення загалом та працівників освіти зокрема, варто погодитися із твердженням О. А. Горбунової, яка вказує на те, що зарубіжні країни з високим рівнем економічного розвитку використовують параметричні характеристики пенсійної системи, забезпечуючи можливість багатоваріантного підходу до комплексного реформування. Більшість зарубіжних країн зосереджували увагу на таких конкретних параметрах, як пенсійні відрахування, пільги в оплаті, правила індексації, оподаткування пільг, спеціальні пенсії, достроковий вихід на пенсію, умови працездатності, кваліфікаційний період, поєднання роботи й пенсії, пенсійний вік, додаткові пенсії [5, с. 122]. Цікавим досвідом високорозвинутих зарубіжних країн є прив'язка розміру пенсійних виплат не тільки до страхового стажу та розміру отримуваної заробітної плати, а й до тривалості життя в період виплати пенсії. Це, наприклад, передбачено законодавством Швеції. В цій державі інститут умовно-накопичувальних рахунків, заснований на класичних підходах визначення розмірів пенсії з урахуванням сукупної величини заробітної плати за весь період трудового життя, уточнений за двома новими критеріями: врахування під час обчислення розміру пенсії (та її індексації) динаміки середньої заробітної плати та змін у тривалості життя в період виплати пенсій. Вважаємо, що врахування такого показника як тривалість життя у період виплати пенсій в Україні є досить суттєвим, оскільки ми прагнемо до наближення до Європейського Союзу, європейського рівня життя, встановлення пенсійного віку відповідно до європейських стандартів, але не враховуємо те, що тривалість життя в європейських країнах є набагато вищою, ніж у нашій державі. Зокрема, в країнах Європейського Союзу на пенсію виходять в середньому у 65 та 64 роки відповідно, але при цьому тривалість життя громадянина ЄС також довша – аж на 10 років [6, с. 578]. Наприклад, у Франції, де середня тривалість життя становить 82 роки, пенсійний вік стартує з 65 років для представників обох статей, а в Греції, де в середньому живуть до 81 року – аж із 67. У Японії чоловіки виходять на пенсію в 62 роки, жінки – в 61, а живуть там у середньому до 84 років. В Австралії за тривалості життя у 83 роки пенсійний вік становить 65 років, стільки ж у Канаді, щоправда, там люди живуть у середньому на рік менше. Тривалість життя звичайного українця становить 70–71 рік [7]. З огляду на вищеведене, під час формування пенсійного законодавства середня тривалість життя людини має бути обов'язково врахована, й тільки на основі всебічного аналізу ухвалено відповідне рішення щодо пенсійного забезпечення населення в державі.

У деяких розвинутих країнах пенсійні працівники освіти прирівнюються до державних службовців, а тому останнім здійснюється нарахування пенсійних виплат як державним службовцям. Зокрема, йдеться про французьких вчителів. У Франції після досягнення легального пенсійного віку вчитель подає заяву і починає отримувати пенсію, розмір якої багато в чому залежить від стажу, але вона завжди складається з базової і додаткової частин. Крім того, законодавством Франції передбачено можливість для освітян після досягнення пенсійного віку займатися діяльністю, яка пов'язана із репетиторством, тобто наданням учням уроків вдома, при цьому отримуючи пенсію. Також французьким учителям-пенсіонерам надано право на працевлаштування після оформлення пенсійних виплат. Якщо після досягнення пенсійного віку вчитель хоче продовжити працювати, він може подати відповідну заяву, яку в разі відсутності медичних протипоказань буде задоволено, тим більше, що багато навчальних закладів в цьому зацікавлені, особливо якщо

не вистачає педагогів або відкриваються нові класи. Для вчителів передбачена також й можливість здійснення перепідготовки чи професійної переорієнтації, що здійснюється відповідно до програми «Друга кар'єра» [8]. Щодо нас, то вважаємо, що вчителів не треба прирівнювати до державних службовців, оскільки це зовсім інша категорія працівників, праця яких пов'язана з великим розумовим навантаженням та відповідним психо-емоційним станом. Праця ж державного службовця має дещо іншу специфіку, яка пов'язана з ухваленням управлінських рішень, вирішенням нагальних проблем державного управління та суспільного розвитку, доступом до таємної, конфіденційної інформації, інформації з обмеженим доступом тощо. З огляду на вищенаведене, вважаємо, що вчителів не варто відносити до державних службовців, а умови їх виходу на пенсію не можуть співвідноситися з тими умовами, які встановлені для державних службовців.

Важливим напрямом пенсійного забезпечення у високорозвинутих зарубіжних країнах є гарантія щорічного перерахування пенсій для осіб, які продовжують працювати. Наприклад, шведська пенсійна система відрізняється тим, що перераховується щороку – чим більше людина прожила, тим вища пенсія. При цьому розмір пенсії також залежить від відрахувань в пенсійний фонд у робочий час і від того, коли швед перестає ходити на роботу. У деяких випадках пенсію можна почати отримувати частково, але за це працювати неповний день [9]. Також пенсійна система Швеції побудована так, що особа сама вирішує, коли їй іти на пенсію: чим пізніше здійснюється вихід на пенсію, тим більше буде розмір щомісячних пенсійних виплат. Пенсію, засновану на доходах, і преміальну пенсію можна отримувати, починаючи з 61 року, але особа має право продовжувати працювати до 67 років. Але, якщо особа хоче працювати довше, про це треба домовитися зі своїм роботодавцем. Крім того, особа сама може вирішувати, яку частину пенсії отримувати. Щомісяця можна отримувати від 25 до 100 % вашої пенсії. Можна, наприклад, отримувати половину покладеної пенсії і продовжувати працювати на півставки [10]. Загалом вказана норма співвідноситься з українським законодавством, яке дозволяє продовжувати працювати працівникам освіти, але тільки тим, які отримують пенсію за віком.

На сьогодні в зарубіжних країнах активно впроваджується такий вид пенсійного забезпечення, як накопичувальна система пенсійного забезпечення. Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування заснована на принципах накопичення коштів застрахованих осіб у накопичувальному фонді. Цей рівень зводиться до фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат. Формування накопичувальних фондів доповнює солідарну систему. У цьому разі кошти акумулюються на персональному пенсійному рахунку, їх розмір залежить від рівня заробітної плати [11 с. 44–45].

Більшість зарубіжних країн, як ми вже зазначали вище, використовують поряд із державною пенсійною системою й накопичувальну пенсійну систему. Позитивною стороною такої системою пенсійного забезпечення є можливість збільшення інвестицій у розвиток економіки і отримання інвестиційних доходів для пенсіонерів [12, с. 166]. Наприклад, три рівні пенсійної системи діють у Польщі. Перший із них являє собою обов'язкову державну пенсійну систему, яка охоплює всіх громадян країни. У межах другого пенсійного рівня діють приватні відкриті пенсійні фонди, до яких громадяни сплачують обов'язкові пенсійні внески. Третій рівень пенсійної системи Польщі дає змогу кожному учаснику робити добровільні пенсійні внески, які надходять на рахунки комерційних страхових установ [13, с. 22]. Пенсійна система Великої Британії також має трирівневий характер. Перший рівень – це державна пенсія по старості (базова пенсія, яка гарантується державою для всіх громадян), другий рівень – державна пенсія за вислугу років, яка залежить від стажу роботи і заробітної плати найманих працівників, і третій рівень – недержавна довічна пенсія, яка виплачується з корпоративних пенсійних фондів, або за індивідуальним пенсійним планом (так звана накопичувальна пенсія). В США також діє трирівнева система пенсійного забезпечення: першим рівнем є солідарна система, але її доповнюють інші пенсійні програми, які дають змогу громадянам зберегти свої кошти для пенсійного забезпечення; другий рівень – обов'язкова накопичувальна система, згідно з якою працюючі громадяни перераховують частину свого заробітку на ошадні рахунки; третім рівнем є добровільна приватна накопичувальна система, яка дає змогу громадянам, що мають бажання отримувати ще більшу пенсію і можливість сплачувати великі внески в тривалому періоді трудової діяльності, підтримувати бажаний рівень забезпечення виходу на пенсію [14, с. 5–6]. У Швеції також введено трирівневу систему пенсійного забезпечення: перший рівень – розподільна система; другий рівень –

накопичувальна система; третій рівень – добровільне пенсійне забезпечення. Розподільча система, як і солідарна система України, складається із відрахувань із заробітної плати працівника. Накопичувальна система передбачає відрахування особою із своєї заробітної плати певних відрахувань на власний індивідуальний рахунок. Добровільне пенсійне забезпечення зводиться до функціонування добровільних професійних пенсійних систем, які регулюються колективним договором між працівником і роботодавцем, а також функціонуванням індивідуальних добровільних накопичувальних пенсійних систем.

Відзначимо, що аналізуючи досвід зарубіжних країн, можна зробити висновок щодо ефективності діяльності накопичувальної системи пенсійного забезпечення. В одних державах такий вид пенсійного забезпечення вже є обов'язковим, в інших – може здійснюватися на добровільних засадах, але характерною рисою вказаного виду пенсійного забезпечення залишається його ефективність та доцільність. Є країни, які в певний період свого розвитку повністю систему пенсійного забезпечення будували на засадах недержавного пенсійного забезпечення [15, с. 54–55]. Наприклад, про таку країну говорить Г. Л. Яшник, який вказує на те, що пенсійна система в Чилі не містить розподільного механізму і повністю заснована на накопиченні коштів на індивідуальних рахунках працівників та капіталізації внесків. Ці кошти інвестуються приватними пенсійними фондами, а після досягнення пенсійного віку повертаються до індивіда. Проте, як зазначає науковець, з 1 липня 2008 р. в Чилі поряд з накопичувальною пенсією вводиться система державних солідарних пенсій для осіб, які не мають права на будь-яку іншу пенсію, в тому числі накопичувальну [16, с. 240–241].

Позитивним аспектом накопичувальної системи пенсійного забезпечення є те, що під час досягнення пенсійного віку особа має змогу отримати певну частину пенсійних виплат із власного накопичувального фонду, а в окремих випадках отримати такі виплати у повному розмірі.

М. Г. Делягін на основі аналізу функціонування накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Німеччині зазначає, що в пенсійній системі Німеччини можна виділити таку особливість, як можливість під час досягнення пенсійного віку одноразово отримати 30 % від накопиченої суми за договором додаткового пенсійного страхування, а решта 70 % обов'язково будуть виплачуватися у формі пенсії. Якщо після досягнення пенсійного віку, учасник додаткового пенсійного страхування виїжджає на постійне місце проживання в іншу країну, то йому одноразово виплачується сума накопичених коштів (внески та інвестиційний дохід) за вирахуванням отриманих дотацій [17, с. 27]. Подібна ситуація передбачена й в Швейцарії, де члени накопичувальних пенсійних фондів можуть вимагати виплату чверті своїх пенсійних активів у вигляді одноразової виплати. Деякі країни дозволяють виплачувати одноразову виплату, якщо накопичена сума є занадто низькою (наприклад, нижче 12 300 євро з 1 січня 2018 року в Австрії) або недостатньою для отримання пенсії, вищої, ніж установлений поріг (як у Литві) [18, с. 5]. Отже, досягнувши пенсійного віку, особа може розраховувати на певну одноразову виплату, яка загалом є досить великою та може бути використана особою на задоволення власних інтересів, придбання житла, предметів побуту чи бути використаною для подорожування.

Про важливість введення накопичувальної системи пенсійного забезпечення також вказує С. Закірова, яка у своєму дослідженні спирається на думку О. Пендзина, який зазначив, що українська середня пенсія сьогодні становить менше 30 % від середньої зарплати, тоді як у розвинутих європейських країнах цей показник – від 60 % і вище. Він наголосив, що істотно підвищити пенсії в Україні – можливо, тільки після введення накопичувальної пенсійної системи. Експерт пояснив, що з 19 млн людей працездатного віку в Україні єдиний соціальний внесок платить 10 млн, а 9 млн – це трудові мігранти, які не сплачують ЄСВ. Сьогодні в Україні – 11,5 млн пенсіонерів, пенсії яким виплачуються з поточних відрахувань працюючих за принципами солідарної системи. Крім того, наголосив О. Пендзин, сьогодні в трудову діяльність вступають люди, народжені в 1990-х роках, коли спостерігалася величезна демографічна яма. Тому, акцентує експерт, цифри говорять про те, що загальна кількість коштів, що надходять до Пенсійного фонду, постійно зменшується. Тож поки ми не запустимо накопичувальну систему другого рівня, на думку експерта, пенсії у нас будуть на рівні не більше 25–30 % від зарплати [19, с. 4].

Висновки. На підставі вищезазначеного можна зробити такий висновок: пенсійне забезпечення пенсіонерів у зарубіжних країнах посідає вагоме місце у сфері соціального забезпечення. Серед основних аспектів пенсійного забезпечення, зокрема, працівників освіти у зарубіжних країнах необхідно виокремити такі:

– гарантування отримання гідних пенсій навіть для тих осіб, які досягли пенсійно-

го віку, але не мають необхідного страхового стажу, тобто охоплення пенсійним забезпеченням усіх пенсіонерів країни;

– розрахунок державної пенсії в окремих державах здійснюється так: якщо у людини був високий дохід і є великі накопичення, вона буде нижче. І навпаки, якщо людина не заробляла багато, або взагалі не працювала, то держава буде платити їй більше (на прикладі Данії);

– наявність диференціації пенсійних виплат не тільки за тривалістю страхового стажу та розміру отримуваних пенсій, а й за ознакою самотності пенсіонера: самотні пенсіонери отримують вищі пенсії порівняно з подружніми парами (на прикладі Нідерландів);

– врахування під час призначення пенсійних виплат такого важливого елемента, як зміни в тривалості життя в період виплати пенсії (на прикладі Швеції);

– прирівнювання працівників освіти до державних службовців, а отже, й здійснення нарахування пенсійних виплат як державним службовцям (Франція);

– можливість працевлаштування працівників освіти після виходу на пенсію в разі відсутності медичних протипоказань, а також займатися діяльністю, яка пов'язана з репетиторством (Франція);

– гарантування щорічного перерахування пенсій для осіб, які продовжують працювати.

Список використаних джерел

1. Толуб'як В. С., Горин В. П. Зарубіжний досвід пенсійних реформ: уроки та висновки для України. *Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2016. Вип. 10. С. 765–771.

2. Ерошенков С. Г. Мировой опыт реформирования пенсионных систем. *Общество и экономика*. 2001. № 7–8. С. 182–219.

3. Електронний ресурс: URL: http://sergeykeda.blogspot.com/2018/09/blog-post_24.html (дата звернення: 10.06.2021).

4. Белоусов В. М. Підходи та моделі системи пенсійного забезпечення: міжнародний досвід для України. *Держава та регіони*. Серія : Державне управління. 2013. № 2 (42). С. 37–42.

5. Горбунова О. А. Реформування системи пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та можливості використання в Україні. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2018. № 3 (88). С. 118–125.

6. Mozhechuk L. The role of the European Court of Human Rights in ensuring the mechanism for protection of the right social security in the conditions of today. *«ORGANIZATION OF SCIENTIFIC RESEARCH IN MODERN CONDITIONS '2020»*. 2020. С. 577–580.

7. Дожити до пенсії: розмір виплат і тривалість життя пенсіонерів в Україні і світі. *Аналітичний портал «Слово і діло»* (21 квітні 2017 року). URL: <https://www.slovoidilo.ua/2017/04/21/infografika/suspilstvo/dozhyty-pensiyi-rozmir-vyplat-tryvalist-zhyttya-pensioneriv-ukrayini-ta-sviti> (дата звернення: 10.06.2021).

8. Пенсия учителей во Франции. *Вести образования*. 2018. 13 августа. URL: https://vogazeta.ru/articles/2018/8/13/international/4257-pensiya_uchiteley_vo_frantsii.

9. У Швеції запропонували збільшити пенсійний вік до 75 років. URL: <https://ua.korrespondent.net/business/economics/1316563-u-shveciyi-zaproponovali-zbilshiti-pensijnij-vik-do-75-rokiv> (дата звернення: 10.06.2021).

10. Пенсионное обеспечение. Книга «О Швеции». URL: <https://www.informationsverige.se/ru/jag-har-fatt-uppehallstillstand/samhallsorientering/boken-om-sverige/att-aldras-i-sverige/pensioner/> (дата обращения: 10.06.2021).

11. Вишнеvsька О. А. Пенсійна реформа: зарубіжний досвід для України. *Аспекти публічного управління*. 2016. Серпень. № 8 (34). С. 42–48.

12. Олексійко В. С. Зарубіжний досвід пенсійного захисту населення : зб. наукових пр. *Подільського держав. аграрно-технічн. ун-ту*. Вип. 24. 2019. С. 165–171.

13. Румянцева С. С. Відкриті пенсійні фонди Польщі. *Цінні папери України*. 2007. № 38. С. 22.

14. Попов А. А. Пенсионные системы США и России: эволюция и попытка реформ (Разные этапы развития). США – Канада: экономика, политика, культура. 2001. № 3. С. 3–23.

15. Можечук Л. В. Міжнародний досвід реформування пенсійного забезпечення в США та країнах Європейського союзу: досвід для України. *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*: матеріали Міжнародної науково-практ. конф.

- (Одеса, 19–20 січня 2018 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 53–56.
16. Яшник Г. Л. Зарубіжний досвід реформування системи пенсійного забезпечення. *Державне управління: теорія та практика*. 2011. № 1. С. 237–245.
17. Делягин М. Г. Реалии пенсионной реформы. РЦБ. 2004. № 4. С. 26–28.
18. Ткаченко Н. В. Сучасні тенденції розвитку накопичувальних пенсійних фондів у різних країнах світу та в Україні. *Фінансові дослідження*. 2018. № 2 (5). С. 1–8.
19. Закірова С. Накопичувальна пенсійна система: міжнародний досвід та світова практика. *Громадська думка про правоутворення. Інформаційно-аналітичний бюлетень на базі оперативних матеріалів*. 2019. № 9 (174). С. 3–11.

Надійшла до редакції 10.06.2021

References

1. Tolubiak, V. S., Horyn, V. P. (2016) Zarubizhnyi dosvid pensiinykh reform: uroky ta vysnovky dlia Ukrainy [Foreign experience of pension reforms: lessons and conclusions for Ukraine]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. Mykolaivskiy natsionalnyi universytet imeni V.O. Sukhomlynskoho*. 2016. Vyp. 10. S. 765–771. [in Ukr.].
2. Eroshenkov, S. G. (2001) Mirovoj opyt reformirovaniya pensionnykh system [World experience in reforming pension systems]. *Obshchestvo i ekonomika*. № 7–8. S. 182–219. [in Russ.].
3. Elektronnyi resurs: URL: http://sergeykeda.blogspot.com/2018/09/blog-post_24.html (data zvernennia: 10.06.2021). [in Ukr.].
4. Bielousov, V. M. (2013) Pidkhody ta modeli systemy pensiinoho zabezpechennia: mizhnarodnyi dosvid dlia Ukrainy [Approaches and models of the pension system: international experience for Ukraine]. *Derzhava ta rehiony. Seriya : Derzhavne upravlinnia*. № 2 (42). S. 37–42. [in Ukr.].
5. Horbunova, O. A. (2018) Reformuvannia systemy pensiinoho zabezpechennia: zarubizhnyi dosvid ta mozhlyvosti vykorystannia v Ukraini [Reforming the pension system: foreign experience and opportunities for use in Ukraine]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli*. № 3 (88). S. 118–125. [in Ukr.].
6. Mozhechuk, L. (2020) The role of the European Court of Human Rights in ensuring the mechanism for protection of the right social security in the conditions of today. *ORGANIZATION OF SCIENTIFIC RESEARCH IN MODERN CONDITIONS '2020*. С. 577–580.
7. Dozhyty do pensii: rozmir vyplat i tryvalist zhyttia pensioneriv v Ukraini i sviti [Live to retirement: the amount of benefits and life expectancy of retirees in Ukraine and the world]. *Analitichnyi portal «Slovo i dilo»* (21 kvitni 2017 roku). URL: <https://www.slovoidilo.ua/2017/04/21/infografika/suspilstvo/dozhyty-pensiyi-rozmir-vyplat-tryvalist-zhyttya-pensioneriv-ukrayini-ta-sviti>. [in Ukr.].
8. Pensiya uchitelej vo Francii [Teachers' pension in France]. *Vesti obrazovaniya*. 2018. 13 avgusta. URL: https://vogazeta.ru/articles/2018/8/13/international/4257-pensiya_uchiteley_vo_frantsii. [in Russ.].
9. U Shvetsii zaproponuvaly zbilshyty pensiinyi vik do 75 rokiv [Sweden has proposed raising the retirement age to 75 years]. URL: <https://ua.korrespondent.net/business/economics/1316563-u-shveciyi-zaproponuvali-zbilshiti-pensijnij-vik-do-75-rokiv>. [in Ukr.].
10. Pensionnoe obespechenie. Kniga «O Shvecii» [Pension security. The book "About Sweden"]. URL: <https://www.informationsverige.se/ru/jag-har-fatt-uppehallstillstand/samhallsorientering/boken-om-sverige/att-aldras-i-sverige/pensioner>. [in Russ.].
11. Vyshnevska, O. A. (2016) Pensiina reforma: zarubizhnyi dosvid dlia Ukrainy [Pension reform: foreign experience for Ukraine]. *Aspekty publichnoho upravlinnia*. Serpen. № 8 (34). S. 42–48. [in Ukr.].
12. Oleksiiko, V. S. (2019) Zarubizhnyi dosvid pensiinoho zakhystu naseleennia [Foreign experience of pension protection of the population] : *zb. naukovykh pr. Podilskoho derzhav. ahrarnotekhnich. un-tu*. Vyp. 24. S. 165–171. [in Ukr.].
13. Rumiantseva, S. S. (2007) Vidkryti pensiini fondy Polshchi [Open pension funds of Poland]. *Tsinni papery Ukrainy*. № 38. S. 22. [in Ukr.].
14. Popov, A. A. (2001) Pensionnye sistemy SShA i Rossii: evolyuciya i popytka reform (Raznye etapy razvitiya) [US and Russian Pension Systems: Evolution and Attempt at Reform (Different Stages of Development)]. SShA – Kanada: ekonomika, politika, kultura. № 3. S. 3–23. [in Russ.].
15. Mozhechuk, L. V. (2018) Mizhnarodnyi dosvid reformuvannia pensiinoho zabezpechennia v SShA ta krainakh Yevropeiskoho soiuzu: dosvid dlia Ukrainy [International experience of pension reform in the USA and the countries of the European Union: experience for Ukraine]. *Reformuvannia*

natsionalnoho ta mizhnarodnoho prava: perspektyvy ta priorytety: materialy Mizhnarodnoi naukovo-prakt. konf. (Odesa, 19–20 sichnia 2018 r.). Odesa : HO «Prychornomorska fundatsiia prava». S. 53–56. [in Ukr.].

16. Iashnyk, H. L. (2011) Zarubizhnyi dosvid reformuvannia systemy pensiinoho zabezpechennia [Foreign experience in reforming the pension system]. *Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka*. № 1. S. 237–245. [in Ukr.].

17. Delyagin, M. G. (2004) Realii pensionnoj reform [The realities of pension reform]. *RCB*. № 4. S. 26–28. [in Russ.].

18. Tkachenko, N. V. (2018) Suchasni tendentsii rozvytku nakopychualnykh pensiinykh fondiv u riznykh krainakh svitu ta v Ukraini [Current trends in the development of funded pension funds in different countries and in Ukraine]. *Finansovi doslidzhennia*. № 2 (5). S. 1–8. [in Ukr.].

19. Zakirova, S. (2019) Nakopychuvalna pensiina systema: mizhnarodnyi dosvid ta svitova praktyka. Hromadska dumka pro pravoutvorennia [Accumulative pension system: international experience and world practice. Public opinion on lawmaking]. *Informatsiino-analitychnyi biuletyn na bazi operatyvnykh materialiv*. № 9 (174). S. 3–11. [in Ukr.].

ABSTRACT

Liusia Mozhechuk. Foreign experience of pension provision of educational workers. The article considers the issue of pensions for educators in highly developed countries, in particular, analyzes the experience of Denmark, the Netherlands, Sweden, Greece, Japan, Australia, Austria, Canada, France, Poland, USA, Lithuania and Chile. Emphasis is placed on the ways of financing pension systems – distributive and accumulative. On the example of Denmark, the pension system is considered, which provides for the payment of a pension based on the level of its income (the higher the income and the greater the savings, the lower the pension and vice versa).

A feature of the pension system of the Netherlands is the possibility of differentiation of pension benefits not only by the length of insurance and the amount of pensions received, but also by the loneliness of the pensioner. Sweden's pension provision provides for the operation of the institution of conditional savings accounts. Pension payments are made taking into account not only the insurance period and the amount of salary received, but also life expectancy during the period of pension payment. The peculiarities of the pension provision of France, which provides for the accrual of benefits to educators as civil servants, are highlighted.

The peculiarities of France's pension provision are singled out, which provides for the accrual of benefits to educators as civil servants. In addition, pension legislation gives educators the right to continue to work and engage in tutoring activities after retirement. The peculiarities of the accumulative pension system are singled out, which provides an opportunity to increase investments in economic development and receive investment income for pensioners.

Keywords: *pension provision, pension legislation, pension payments, insurance length of service, accumulative pension system, educators.*