

11. Ряды лизингодателей редуют [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.leasing.org.ua/ua/publications/?pid=3028>.
12. Тенденции развития лизинговой деятельности в мире [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.raexpert.ru/researches/leasing/leasing2002/part2/>.
13. Lasfer A. The determinants of the leasing decision of small and large companies / A. Lasfer and M. Levis // European Financial Management. – 1998. – № 4. – P. 159 – 184.
14. Preliminary results for European leasing remained a key source of finance for businesses' investment needs in 2008 [Електронний ресурс] / PRESS RELEASE. – 2008. – 2 p. – Режим доступу : http://www.leaseurope.org/uploads/documents/press-releases/pr090204-Leaseurope_Preliminary_Results_2008.pdf.
15. Statistics 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.leaseurope.org/pages/Download/SL2003.pdf>.
16. Statistics 2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.leaseurope.org/uploads/documents/stats/2007%20European%20Leasing%20Market%20abridged.pdf>.
17. The Voice of Leasing and Automotive Rental in Europe [Електронний ресурс] / Annual Survey 2009. – 10 p. – Режим доступу : www.leaseurope.org/index.php?page=key-facts-figures.

УДК 338.45

О. В. ДЛУГОПОЛЬСЬКИЙ

СВІТОВИЙ ДОСВІД ПЕНСІЙНИХ РЕФОРМ: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

В статті на основі вивчення зарубіжного досвіду реформування пенсійних систем та аналізу ключових проблем, які постали перед вітчизняною пенсійною системою, запропоновано комплекс рекомендацій щодо мінімізації дефіциту пенсійного фонду та вдосконалення пенсійного законодавства відповідно до міжнародної практики.

В статье на основе исследования зарубежного опыта реформирования пенсионных систем и анализа ключевых проблем, с которыми столкнулась отечественная пенсионная система, предложен комплекс рекомендаций относительно минимизации дефицита пенсионного фонда и усовершенствования пенсионного законодательства согласно международной практики.

The article deals with the problem of reforming national pension system according to the progressive foreign experience and domestic problems. The complex of recommendation to minimize pension fond deficit and pension governance is proposed.

Ключові слова: пенсійні реформи, дефіцит, демографічний перехід, пенсійна система.

Постановка проблеми та її значення. З кінця 1950-х рр. в більшості країн Західної Європи розпочалася так звана «революція сивини» – стрімке скорочення кількісного складу сім'ї з одночасним збільшенням середньої тривалості життя, що призвело до зростання частки людей похилого віку у статеві-віковій структурі населення. Така ситуація не лише спричиняє проблему дефіциту робочої сили на перспективу, але й призводить до кризи публічних фінансів, оскільки фінансування пенсій стає надзвичайно важким тягарем для працюючого населення в умовах солідарної пенсійної системи (кошти платників податків), що домінує у більшості країн світу.

Аналіз останніх досліджень та постановка завдання. Оскільки проблеми пенсійного забезпечення сьогодні актуальні практично для всіх країн світу, то спектр проведених досліджень на цю тему є надзвичайно широким – від праць зарубіжних науковців (Ф. Нотстейна, Д. Коста, Дж. Грубера, С. Едвардса, Д. ван де Каа, Е. Мейсона, Р. Подкоритова) до здобутків вітчизняних вчених (О. Пищуліної, А. Авчухової, І. Чапко, Г. Третьякової, М. Гурої, О. Струк тощо). Метою даної статті є висвітлення авторського бачення причин і наслідків «пенсійної кризи», а також розробка рекомендацій для реформування вітчизняного пенсійного законодавства з врахуванням передового досвіду країн, що найбільш ефективно здійснили реформу пенсійної системи (зокрема, Нідерланди, Чилі, Польща, Грузія).

Виклад основного матеріалу. Для розуміння причин появи численних проблем у фінансуванні пенсійних програм, а також наслідків нерозуміння важливості здійснення пенсійних реформ у ХХІ столітті слід звернути увагу на існуючі моделі пенсійного

страхування та історію появи самого феномену «пенсія». На сьогодні відомі дві моделі державного пенсійного страхування, до яких в тій чи іншій мірі тяжіють пенсійні системи країн світу (табл. 1):

– перерозподільча модель *PAYG* (модель солідарності поколінь – *pay-as-you-go*), яка забезпечує перерозподіл доходів між поколіннями: працюючі члени суспільства за рахунок обов’язкових соціальних відрахувань від своїх доходів (податків) утримують осіб похилого віку, які не здатні працювати;

– накопичувальна модель *FUNDED* (*fully funded*), яка базується на тому, що працююче покоління протягом своєї трудової кар’єри здійснює відрахування у страхові фонди, а потім отримує пенсію відповідно до внесків з врахуванням процентів. Пенсійні фонди в цьому випадку інвестують накопичені кошти у надійні фінансові інструменти і отримують прибуток, який також нараховується на пенсійні рахунки учасників програми.

Таблиця 1

Характеристика програм пенсійного забезпечення

PAYG	FUNDED
<ul style="list-style-type: none"> • поточні страхові внески спрямовуються на поточні виплати; • програма не перешкоджає мобільності трудових ресурсів; • право на отримання пенсії реалізується негайно, щойно особа вийшла на пенсію; • система захищена від інфляції; • розміри пенсій збільшуються з економічним зростанням; • програма забезпечує соціальну справедливість; • система чуттєва до демографічних змін, оскільки базується на принципі солідарності поколінь. 	<ul style="list-style-type: none"> • страхові внески акумулюються на особистих рахунках майбутніх пенсіонерів; • програма перешкоджає мобільності трудових ресурсів; • реалізація права пенсійного забезпечення вимагає тривалого періоду накопичення внесків; • система не має захисту від інфляції; • розміри пенсій залежать від ситуацій на ринках капіталу; • програма забезпечує економічну ефективність; • система менш чуттєва до демографічних змін, оскільки кожна особа самостійно формує собі пенсію.

Принципова відмінність між двома пенсійними системами полягає в тому, що солідарна модель фінансування пенсій призводить до того, що люди менше відкладають на старість, зменшуються заощадження та інвестиції, а пенсії, фінансовані за рахунок податків, в економічному сенсі є споживанням. У накопичувальній моделі пенсії виступають заощадженнями і перетворюються з часом на інвестиції.

Кожна країна з огляду на історичні передумови та аналіз «втрат і вигод» від запровадження обох типів програм обирає одну з них, хоча вони не завжди реалізуються в «чистому вигляді», а можуть бути змішаними. Україна реалізує програму пенсійного забезпечення, що базується на системі солідарності поколінь – *PAYG*. На жаль, в умовах дефіциту бюджетних ресурсів та високої частки тіньової економіки в Україні, більшість громадян-пенсіонерів отримують лише мінімальний рівень соціального захисту через систему пенсійного забезпечення. Так, станом на 1.01.2010 р. 55 % українських громадян отримували пенсію в розмірі 800 грн (13,7 млн осіб), тоді як максимальний розмір пенсії для окремих посадових осіб сягав 40 тис. грн («розрив» між мінімальною і максимальною пенсією в Україні становить 1:50). Кількість привілейованих пенсіонерів в Україні сягає 1 млн, з яких понад 100 тис. осіб отримують особливо високі пенсії (колишні судді, прокурори, народні депутати). В Україні розмір пенсій державних службовців і народних депутатів відносно середньої зарплати сягає найвищого показника – до 90 % зарплати (у пересічних громадян – 48 %), тоді як у Австрії і Греції – 80 %, Канаді та Австралії – 75 %, Норвегії – 66 %, Фінляндії – 60 %. Таким чином, можна констатувати, що у вітчизняній системі пенсійного забезпечення роками культивується «легалізація соціальної несправедливості» (табл. 2).

**Середній розмір пенсії в Україні та категорії осіб, які її отримують
(станом на 1.10.2010 р.) [1]**

№	Середній розмір пенсії, грн / міс.	Кількість осіб, що отримують, тис.	Категорії осіб
1.	800 – 1000	9000	Майже всі пенсіонери, чий основний виробничий стаж припав на часи СРСР; інваліди; утриманці; пенсіонери за віком з неповним пенсійним стажем; непрацездатні члени сім'ї, що втратили годувальника
2.	1000 – 2000	4000	Науковці на пенсії; військові пенсіонери – інваліди війни III групи; «чорнобильці»; учасники бойових дій
3.	2000 – 4000	600	Військові пенсіонери – інваліди війни I і II групи; екс-помічники народних депутатів; держслужбовці на пенсії; колишні шахтарі; колишні судові експерти
4.	4000 – 10000	10	Пенсіонери НБУ; колишні митники; екс-судді; вищі чини прокуратури
5.	10000 – 20000	3,5	Судді Конституційного суду; колишні народні депутати; колишні президенти України; екс-чиновники Кабінету Міністрів
6.	20000 – 50000	0,06	Для отримання такої пенсії необхідно мати 50 років спецстажу, бути колишнім держслужбовцем I рангу, суддею або вищим чином прокуратури, бажано брати участь у бойових діях, мати звання академіка, звання «Герой України» або дипломатичний статус

Дані табл. 3 демонструють, що мінімальний розмір пенсії в європейських країнах становить від €70 (Болгарія) до €1514 (Люксембург), у США – €225, Ізраїлі – €255. Розмір середньої пенсії коливається від €140 (Румунія) до €3410 (Данія) у ЄС, а також становить €1000 в Ізраїлі, €870 – в США та €535 – в Японії. Незважаючи на такі суттєві розбіжності між країнами світу в питаннях фінансування пенсійних програм, «розрив» між мінімальною та середньою пенсією коливається від 2,5 до 4, тоді як в Україні – лише 1,6.

Таблиця 3

**Рівень оплати праці та пенсійного забезпечення в деяких країнах світу*
(станом на 01.05.2010)****

Країна	Заробітна плата, міс.				Пенсія, міс.				Коефіцієнт заміщення зарплати пенсією, %
	мінімальна		середня		мінімальна		середня		
	євро	грн	євро	грн	євро	грн	євро	грн	
США	872	9243	2121	22492	225	2370	870	9230	41
Японія	2533	26860	535	5650	21
Ізраїль	455	4827	1788	18960	255	2700	1000	10700	56
Великобританія	1148	12169	3820	40492	400	4240	1300	13767	34
Фінляндія	1018	10791	2500	26500	550	5830	1345	14246	54
Нідерланди	1408	14925	1685	17865	650	6890	1500	15900	89
Люксембург	1610	17066	1514	16048	90
Німеччина	813	8628	3354	35550	350	3710	1442	15285	43
Франція	1321	14003	4100	43450	600	6300	2173	23034	53
Данія	852	9034	3875	41080	750	7950	3410	36146	88
Швеція	1190	12617	4570	48442	738	7823	2833	30034	62
Греція	681	7218	1665	17649	487	5162	1598	16943	96
Іспанія	600	6360	2275	24115	600	6360	850	9010	37
Португалія	497	5268	1300	13780	260	2756	336	3562	26
Угорщина	285	3021	580	6148	120	1262	305	3240	53
Чехія	329	3487	625	6625	110	1166	395	4187	63
Польща	334	3540	894	9480	175	1840	390	4125	44
Литва	232	2459	435	4611	121	1278	225	2370	52
Латвія	254	2692	390	4134	96	1018	188	1984	48
Естонія	278	2947	485	5141	128	1357	208	2210	43

ФІНАНСОВА СИСТЕМА

Країна	Заробітна плата, міс.				Пенсія, міс.				Коефіцієнт заміщення зарплати пенсією, %
	мінімальна		середня		мінімальна		середня		
	євро	грн	євро	грн	євро	грн	євро	грн	
Румунія	142	1505	240	2544	83	880	140	1475	58
Болгарія	123	1304	215	2279	70	742	147	1558	68
Росія	96	1018	499	5293	120	1262	210	2240	42
Україна	90	954	183	1940	60	630	100	1040	55

*Примітка. В розрахунках враховувався обмінний курс долара: \$1 = 7,9 грн, обмінний курс євро: €1 = 10,6 грн.

**Примітка. Таблицю складено на основі даних Європейського комітету статистики (Eurostat), Держкомстату України, Аналітично-дорадчого центру Блакитної стрічки, а також [2].

Спробуємо пояснити «корені» проблем, притаманні системі пенсійного забезпечення, з історичної точки зору. «Автором» пенсій вважається Ю. Цезар, який запровадив цей вид державної допомоги виключно для військовослужбовців. Значно пізніше пенсії стали формою винагороди за певні здобутки перед державою, оскільки завжди способами захисту громадян у старості були приватні заощадження та діти, які утримували батьків. Іноді до системи пенсійного страхування залучались також інститути громадянського суспільства. Наприклад, у Данії з 1659 р. існувала «каса вдів», у яку чоловіки здійснювали регулярні внески, а після їх смерті гроші отримували жінки [3]. Робітничі товариства Англії теж займалися пенсійним забезпеченням своїх членів. Однак, з часів переходу від ліберальної держави до «держави загального добробуту» пенсії перетворилися із виключного привілею на загальне право, що, на наш погляд, пов'язане з інтересами чиновників і політиків, які прагнуть влади та перерозподілу публічних фінансів.

Діюча солідарна система пенсійного страхування була заснована у 1889 р. першим рейхсканцлером Німеччини О. Бісмарком, коли в країні було організовано першу державну систему виплат пенсій за віком з метою досягнення кращої керованості суспільством та усунення з «політичної арени» соціалістів. У 1891 р. солідарна система з'явилась у Данії, у 1898 р. – Новій Зеландії, у 1910 р. – Франції, у 1911 р. – Англії, у 1919 р. – Італії, Нідерландах, у 1935 р. – США (до цього в країні існувала пенсійна система без внесків; для отримання пенсії громадянам потрібно було довести, що вони її потребують). Протягом 1956 – 1964 рр. ця система запрацювала і у СРСР [4, 5]. Період розквіту солідарного страхування, отже, припав на 1945 – 1970 рр., коли доходи пенсіонерів неухильно збільшувались, а середній пенсійний вік практично в усіх країнах ОЄРС скоротився з 66 до 62 років. Проте, в останні півтора-два десятиліття усе кардинально змінилось.

Багато країн, в яких була побудована солідарна система пенсійного страхування, за якої працюючі «оплачують старість» пенсіонерам, не враховували принципово важливого принципу її функціонування – вона може бути дієвою лише за умови зростання кількості населення. Однак, саме система пенсійного забезпечення «бісмарківського типу», на думку автора теорії демографічного переходу Ф. Нотстейна [6], стала однією з причин падіння народжуваності в світі (люди перестали бути кровно зацікавленими у наявності великої кількості нащадків, які допомагатимуть у старості; перехід від високих рівнів народжуваності та смертності до низьких отримав назву демографічного переходу. Розвинуті країни світу вже завершили демографічний перехід, тоді як країни, що розвиваються, знаходяться на II і розпочинають III етап).

Поява солідарного страхування, як вірно відзначає В. Хомяков [5], в більшості розвинених країн збіглася з I та II стадіями демографічного переходу – періодами, коли смертність падала, народжуваність зростала, а кількість працюючих значно перевищувала кількість пенсіонерів. Ставки пенсійних внесків були вкрай низькими. В такому вигляді пенсійне страхування функціонувало до кінця 1960-х рр., коли стало зрозуміло, що демографічний вибух залишився позаду, а населення лише старітиме. У Німеччині, наприклад, у 1900 р. громадяни у віці старше 65 років становили лише 4 % населення, у 1930 р. їх кількість зросла до 5,4 %, у 1950 р. – до 10,5 %, у 2000 р. – до 16,3 %, у 2010 р. – до

25 %. Сьогодні в Німеччині співвідношення «пенсіонер / працюючий» становить 1:1,8, тоді як в Україні – 1:1,14.

Загалом, початок I демографічного переходу пов'язаний з модернізаційними процесами, що призводять до зростання ВВП на особу, покращення якості харчування, санітарних умов, якості і доступності медичного обслуговування, зростання тривалості життя та падіння рівня смертності (табл. 4). Одночасно відбувається падіння народжуваності, адже, якщо раніше діти розглядались як гарантія надійної старості, то з активізацією процесів соціального страхування і пенсійного забезпечення цей фактор вже не є актуальним (навчання дітей також стає додатковим фінансовим навантаженням на батьків). Практично усі країни з високим рівнем освіти демонструють низькі показники народжуваності і навпаки. Підвищення рівня незалежності і освіченості жінок також стало своєрідним антистимулом народжуваності. З'явився навіть прошарок людей, які свідомо відмовляються від народження дітей (*childfree* – добровільна бездітність). Початок II демографічного переходу пов'язаний з поширенням індивідуалістично орієнтованої системи цінностей та відповідною зміною норм поведінки (зокрема, зростання ступеню свободи, толерантності до нових цінностей).

Таблиця 4

**Етапи демографічної історії людства згідно з концепцією
I та II демографічних переходів***

Етапи	Характеристика	Формула	Наслідки
Перший демографічний перехід (за Ф. Нотстейном)**			
I.	Менше зниження коефіцієнту народжуваності порівняно з коефіцієнтом смертності	$\Delta R(x) > \Delta S(x)$	Приріст населення є максимальним (етап завершився на початку ХХ ст.)
II.	Коефіцієнт смертності досягає мінімуму, а коефіцієнт народжуваності знижується більше коефіцієнта смертності	$\Delta S(x) = 0, \min$ $\Delta R(x) < \Delta S(x)$	Демографічне старіння населення (притаманне країнам, що розвиваються)
III.	Коефіцієнт смертності зростає, уповільнюється зниження коефіцієнту народжуваності	$R(x) \approx 2,1$ $S(x) < 2,1$	Коефіцієнт народжуваності приблизно дорівнює рівню простого відтворення (2,1), а коефіцієнт смертності падає нижче цього рівня
IV.	Коефіцієнт смертності збільшується і стає еквівалентним коефіцієнту народжуваності	$S(x) = R(x)$	Завершення процесу демографічної стабілізації (притаманне розвинутих країнам)
Другий демографічний перехід (за Д. ван де Каа)			
I.	Перехід від «золотого століття» інституту шлюбу до його занепаду (поширення юридично неформальних форм сумісного життя та альтернативних форм сімейних відносин)		
II.	Перехід від дітоцентристської моделі сім'ї до індивідуалістично орієнтованої «зрілої» пари партнерів з однією дитиною		
III.	Перехід від превентивної контрацепції, призначеної для запобігання народженню ранніх дітей, до свідомого планування народження кожної дитини (зростання можливостей здійснення абортів та стерилізації)		
IV.	Перехід від уніфікованої моделі до плюралістичних моделей сім'ї (брак мотивації народження дітей)		

*Примітка. Таблицю складено на основі даних, наведених у [6 – 8].

**Примітка. $R(x)$ – коефіцієнт народжуваності; $S(x)$ – коефіцієнт смертності; $\Delta R(x)$ – приріст коефіцієнта народжуваності; $\Delta S(x)$ – приріст коефіцієнта смертності.

Зважаючи на суттєве зростання показника середньої тривалості життя, а також великий рівень навантаження на державний бюджет через фінансування масштабних пенсійних програм, більшість європейських країн сьогодні задекларували у стратегіях розвитку до 2016 – 2025 рр. остаточно реформувати існуючі пенсійні системи (в країнах ЄС громадяни після закінчення своєї трудової діяльності «живуть на пенсію» в середньому ще 15 – 18 років).

Новації європейських країн щодо реформування пенсійного законодавства полягають у наступному:

1. Підвищення пенсійного віку (в середньому вихід на пенсію прогнозується у більшості країн ЄС у 67 років замість нинішніх 65 років, а офіційно затверджений Брюсселем новий орієнтир пенсійного віку для країн ЄС – 70 років).

2. Застосування економічних санкцій для громадян, які вирішили піти на пенсію раніше встановленого терміну, або послаблення мотивацій до раннього виходу на пенсію. Наприклад, у Греції, Нідерландах, Фінляндії, Норвегії в таких випадках використовуватимуться «пенсійні штрафи» у розмірі 6 – 8 %, а у Польщі особи, що мають пільги, можуть вийти на пенсію раніше і отримувати так звані «мостові (перехідні) пенсії» до набуття ними мінімального віку виходу на пенсію, які є значно меншими за звичайні. Виплата цих тимчасових пенсій здійснюється з цільового Фонду перехідних пенсій, доходи якого складаються з внесків роботодавців (1,5 % зарплати), у яких працюють особи, що виконують роботу в особливих умовах або на особливих посадах. Після набуття мінімально встановленого віку ці категорії населення отримують пенсії у повному обсязі.

3. Заохочення громадян виходити на пенсію пізніше встановленого терміну. Наприклад, у Фінляндії пенсіонер, що продовжуватиме працювати після досягнення ним пенсійного віку, щорічно отримуватиме по 4,5 % до рівня свого пенсійного забезпечення, у Болгарії – по 2,4 %, а у Японії за допомогою системи спеціальних бонусів уряд стимулює працювати до 70 років як чоловіків, так і жінок.

4. Скасування додаткової так званої «тринадцятої пенсії», що призначалася один раз на рік (зокрема, в Угорщині).

5. Зниження розмірів пенсій, крім мінімальних (наприклад, уряд Румунії оголосив про 15 % скорочення пенсійних виплат).

6. Необов'язковий вихід на пенсію (зокрема, у Великобританії).

Дослідницький центр *Mercer*, який щороку складає рейтинг пенсійних систем світу (*Global Pension Index*), у 2010 р. перше місце віддав Нідерландам (78,3 бали), де за межею бідності перебуває лише 6 % пенсіонерів, тоді як, наприклад, у Великобританії – 24 %, Україні – 80 %. Пенсійна система Нідерландів є найкращою практично за усіма показниками, що утворюють значення *GPI* (табл. 5): адекватність – 76,1 бали, цілісність – 91,4 бали, стійкість – 71,6 бали, поступаючись за цим показником лише Швейцарії та Швеції. У індикатор «адекватність», питома вага якого складає 40 % *GPI*, включаються показники рівня заощаджень, податкового навантаження на пенсії, величини активів та суми вигод. Індикатор «стійкості», питома вага якого становить 35 % *GPI*, охоплює демографічні показники, рівень державного боргу, обсяг сплачених пенсійних внесків та величину загальних активів. У індикатор «цілісність», питома вага якого складає 25 % *GPI*, закладені особливості регулювання пенсійної системи, ступінь захисту інтересів громадян, охоплених пенсійним страхуванням, щільність комунікативних зв'язків між учасниками пенсійної системи тощо.

Таблиця 5

Динаміка глобального пенсійного індексу (*GPI*) по країнах, що демонструють найкращі його значення [9]

Країни	Загальне значення		в т.ч. у розрізі складових пенсійної системи:					
			адекватність (40 %)		стійкість (35 %)		цілісність (25 %)	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Нідерланди	76,1	78,3	80,5	76,1	62,5	71,6	88,2	91,4
Швейцарія	...	75,3	...	73,1	...	71,8	...	83,5
Швеція	73,5	74,5	68,5	72,8	75,2	72,9	79,1	79,5
Австралія	74,0	72,9	68,1	68,1	71,0	71,7	87,8	82,4
Канада	73,2	69,9	76,2	75,0	64,2	56,8	80,9	80,1
Великобританія	63,9	63,7	56,6	64,9	56,4	47,1	86,3	85,3
Чилі	59,6	59,9	48,9	52,1	54,1	54,7	84,5	79,8
Бразилія	...	59,8	...	72,9	...	29,1	...	81,7
Сінгапур	57,0	59,6	51,7	43,7	68,9	63,6	49,1	79,5
США	59,8	57,3	49,2	54,3	69,4	59,0	63,4	60,0

ФІНАНСОВА СИСТЕМА

Країни	Загальне значення		в т.ч. у розрізі складових пенсійної системи:					
			адекватність (40 %)		стійкість (35 %)		цілісність (25 %)	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Франція	...	54,6	...	74,9	...	29,7	...	56,8
Німеччина	48,2	54,0	60,8	64,1	44,3	42,3	33,7	54,4
Японія	41,5	42,9	39,2	42,2	34,4	27,9	55,2	65,2
Китай	48,0	40,3	64,7	48,3	38,5	29,0	34,7	43,4
Середнє значення	61,4	61,2	60,4	60,2	58,1	54,2	67,5	72,8

Важливим здобутком пенсійної системи Нідерландів є те, що вона охоплює усі три рівні пенсійного забезпечення громадян: добровільне страхування, державні та професійні пенсії. На повну державну пенсію можуть розраховувати всі громадяни країни старше 65 років (до 2020 р. пенсійний вік зросте до 67 років), які мешкали в країні протягом 50 років. Розмір державної пенсії залежить також і від сімейного стану (наприклад, самотній пенсіонер отримує €1067,47 на місяць, а якщо в нього є чоловік/дружина – €674,36) [10]. Джерелом фінансування державного пенсійного забезпечення виступає солідарна система, індивідуальний страховий внесок до якої становить 17,9 % від оподаткованого доходу. Причому, на відміну від багатьох країн світу, в Нідерландах увесь тягар щодо фінансування пенсій покладається на найманого працівника (табл. 6).

Таблиця 6

Розмір відрхувань на загальнообов'язкове пенсійне страхування та страхування на випадок непрацездатності [11 – 13]

Країна	Розмір соціальних внесків, % до сукупної зарплати (I рівень / II рівень) (I рівень – обов'язкова національна пенсія за рахунок поточних доходів; II рівень пенсійної системи – недержавні пенсійні фонди, що дають можливість отримати додаткову пенсію або професійний пенсійний план)	в т.ч. за рахунок:	
		роботодавця	працівника
Україна	34,8 (34,8 / 0)	33,2	3,6
Італія	33	23,81	9,19
Польща	32,52 (25,22 / 7,3)	16,26	16,26
Словаччина	28,75 (19,75 / 9)	21,75	7
Чехія	28
Румунія	27,5 (25,5 / 2)	18	9,5
Угорщина	26,5
Франція	24	14,4	9,6
Болгарія	23 (19 / 4)	11,5	11,5
Великобританія	21,9	11,9	10
Туреччина	20
Німеччина	19,9	9,95	9,95
Швеція	18,5 (16 / 2,5)	9,25	9,25
Нідерланди	17,9	0	17,9
Японія	13,9
США	12,4

Зважаючи, що станом на 01.01.2009 лише 17 % пенсіонерів Нідерландів могли отримувати базову пенсію у повному обсязі, оскільки більшість проживала в країні менше 50 років (якщо громадяни мешкали в країні менше 50 років, то за кожен рік мінус віднімається 2 % від належної суми), то сьогодні зайняте населення бере активну участь у професійних пенсійних програмах (90 % працівників залучено до галузевих пенсійних фондів, пенсійних фондів компаній і фондів для самозайнятих). Накопичувальна ставка більшості програм коливається від 1,75 до 2,2 % річних, що за стажу у 40 років дозволяє компенсувати 70 % заробітної плати [10].

Одну з найбільш радикальних пенсійних реформ здійснив уряд Чилі у 1980-х рр. і дотепер ця країна утримує досить високі рейтинги за індикатором «цілісність» пенсійної

системи (79,8 бали у 2010 р.). В країні успішно була проведена уніфікація численних пенсійних схем для обмеженого кола осіб і перехід на накопичувальну систему пенсійного страхування. Специфічною особливістю чилійської пенсійної реформи було те, що вона розпочалася тоді, коли демографічні показники, погіршення яких найчастіше стає каталізатором модернізації соціальної політики, знаходились в ідеальному стані: народжуваність була високою, частка людей похилого віку – незначною.

С. Едвардс та *А. Кокс-Едвардс* у своїх дослідженнях [14, 15] розробили модель для оцінки впливу пенсійної реформи на ринок праці в Чилі. Результати, які вони отримали, свідчать, що зайнятість в економіці загалом зросла на 1,3 – 3,7 %, зайнятість у формальному секторі – на 3,2 – 7,6 %, а рівень зайнятості у неформальному секторі знизився на 1,1 – 1,3 %. Працівники з 1981 р. отримали можливість вибору між старою і новою пенсійними системами, проте додатковим стимулом переходу працівника на накопичувальну схему став 11 %-й ріст отриманої зарплати на перспективу. Найманий працівник мав можливість обирати не лише управляючого, але й один з п'яти видів фондів, які відрізняються ступенем ризикованості інвестиційної стратегії (наприклад, найризикованіший пенсійний фонд «А» понад 80 % активів інвестує у акції, тоді як портфель найконсервативнішого фонду «Е» майже цілком складається з облігацій із фіксованою ставкою). Реальна доходність пенсійних фондів у перші 25 років їх функціонування (1981 – 2006 рр.) становила в середньому 10 % [16], однак вже у 2008 р. пенсійні фонди показали від'ємну річну доходність, а у 2009 р. знову вийшли у «плюс». Важливим макроекономічним досягненням цієї реформи стало усунення довгострокової загрози для публічних фінансів. Якщо наприкінці 1970-х рр. прогнозувалось, що дефіцит системи державного пенсійного забезпечення складе 20 % ВВП до 2000 р., то у зв'язку із запровадженням накопичувальної системи фактичний дефіцит становив лише 4 % ВВП.

Недоліком цієї системи можна вважати те, що великий відсоток населення опинився поза накопичувальною пенсійною системою. У 2006 р. її учасниками були 60 % працюючого населення, тоді як самозайняті, працюючі час від часу та безробітні не могли забезпечити регулярність внесків до фондів. Саме для таких осіб з 2008 р. почала знову діяти солідарна пенсійна система, що фінансується за рахунок загальних податків. Проте державна гарантія універсальної мінімальної пенсії в Чилі на рівні \$115 / міс. створює «негативну мотивацію» серед працівників з низьким рівнем доходів [10].

На нашу думку, успіх реформ системи пенсійного забезпечення в Чилі базувався на тому, що відсутність на той час в країні демократії призвела до ігнорування урядом інтересів численних опозиційних груп: профспілок, працівників сфери соціального забезпечення, керівників державних пенсійних фондів, соціалістів, традиційно правих, військових тощо. У державах загального добробуту політичні рішення, необхідні для відмови від солідарної системи, реалізувати дуже складно, адже привілей державної пенсії сприймається населенням як невід'ємне право. Навколо справи захисту цього права формуються впливові групи спеціальних інтересів. Наприклад, вважається, що найпотужнішим лобі у США є Американська асоціація пенсіонерів, а в Україні «соціальний пакет» є чи не єдиною основою легітимності держави. Не випадково, що країнами, які здійснили порівняно «безболісний» перехід до накопичувальної системи, є Чилі, Казахстан, Сінгапур. А у Грузії, наприклад, влада, користуючись високим рівнем довіри у суспільстві та слабкістю опозиції, взагалі скасувала пенсії та ліквідувала пенсійний фонд. Тепер громадяни пенсійного віку Грузії можуть розраховувати лише на соціальну допомогу держави, що виплачується адресно після відповідних перевірок їх матеріального стану соціальними службами. Такий жорсткий підхід дозволив виплачувати допомогу тільки справді нужденним і звільнив виплату зарплат від значного податкового навантаження.

Отже, компаративний аналіз пенсійних систем окремих країн світу доводить, що альтернативи запровадженню накопичувальної пенсійної системи немає. Вона повинна запроваджуватись та функціонувати поряд із солідарною пенсійною системою, яка гарантує лише мінімальне пенсійне забезпечення. Вже сьогодні строк перебування на пенсії в країнах

ОЕСР протягом 1970 – 2010 рр. у середньому зріс: для чоловіків – з 11 до 18 років, для жінок – з 14 до 23 років. Як свідчать дані рис. 1, в Україні, як і у Франції, Італії, середня тривалість життя у офіційному віці виходу на пенсію є найбільшою в жінок – 25 років. В той же час середня тривалість життя у офіційному віці виходу на пенсію у чоловіків в Україні не досягає навіть 15 років (аналогічні показники демонструє Румунія та Польща).

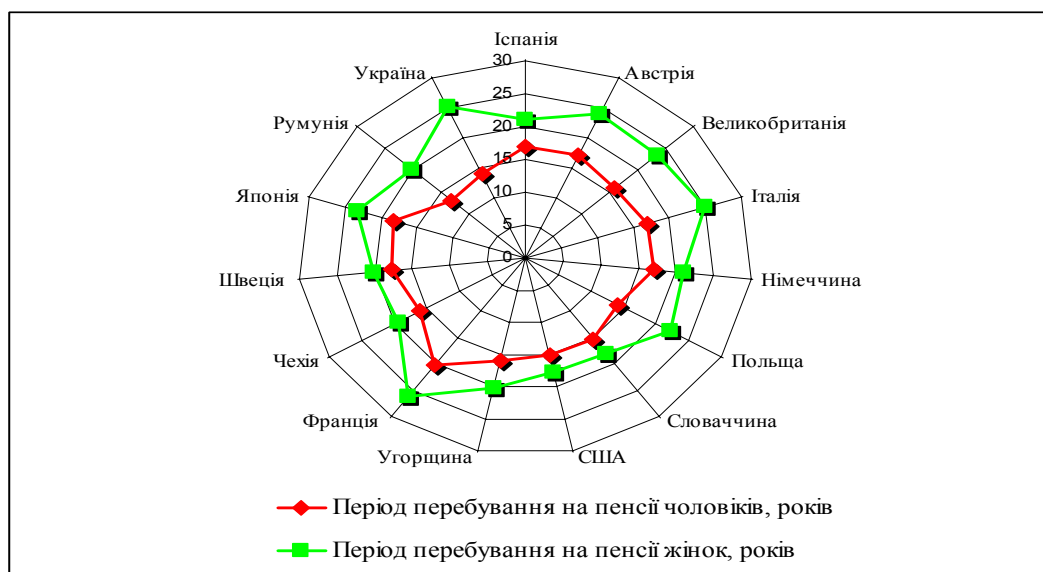


Рис. 1. Тривалість життя у офіційному віці виходу на пенсію по країнах світу, 2010 р. [17, 18]

Згідно з прогнозами демографічної ситуації в Україні, очікується зменшення населення у віці 18 – 59 років на 44 % (з 28,5 млн у 2007 р. до 16,1 млн у 2050 р.), а також збільшення населення у віці понад 60 років на 27 % (з 9,5 млн у 2007 р. до 12 млн у 2050 р.) – дані Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2007 р. Згідно з прогнозом старіння населення України (за даними консалтингової компанії FISCO), якщо у 2010 р. частка чоловіків у віці 60 років і старше складала 15,8 %, жінок – 24,9 %, то до 2025 р. частка чоловіків у віці 60 років і старше становитиме вже 19,4 %, жінок – 29,4 %. Коефіцієнт системної залежності (співвідношення між пенсіонерами і платниками внесків) зросте з 1:0,98 у 2007 р. до 1:1,39 у 2050 р. (одна працююча особа повинна заробляти не лише на оплату своєї праці, але й на пенсію одного пенсіонера та 40 % пенсії іншого пенсіонера). На рис. 2 наведена чисельність населення працездатного та пенсійного віку в Україні і це співвідношення, очевидно, є загрозливим для існування солідарної пенсійної системи у її класичному вигляді, за рахунок якої забезпечується сьогодні 99 % пенсій.

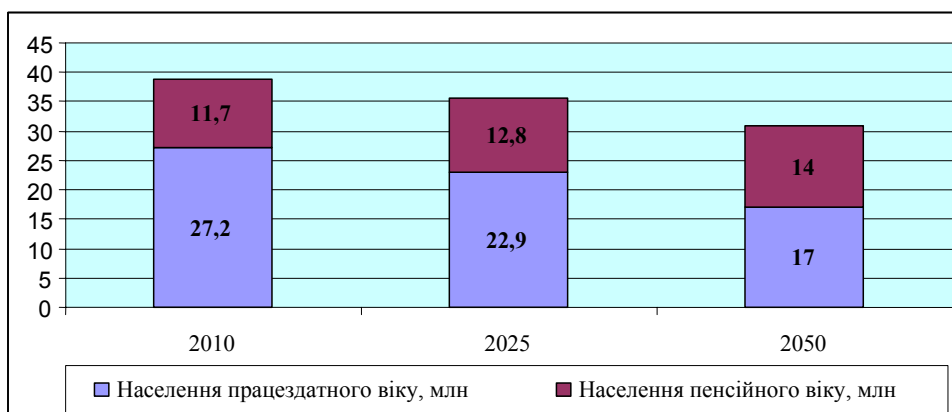


Рис. 2. Прогноз зміни вікової структури населення України

Дефіцит Пенсійного фонду України за підсумками 2010 р. становив 37,482 млрд грн, тоді як у 2009 р. – 30 млрд грн (динаміка пенсійних витрат до ВВП в Україні: 2000 р. – 8,7 %, 2002 р. – 10,9 %, 2004 р. – 12 %, 2006 р. – 13,9 %, 2008 р. – 15,8 %, 2010 р. – 18,2 %, проте за прогнозами ООН у 2050 р. за збереження існуючої солідарної системи цей показник сягатиме 30 % ВВП. За розрахунками Національного інституту стратегічних досліджень, за період 2011 – 2016 рр. пенсійні виплати зростуть на 20 млрд грн, 2016 – 2021 рр. – на 50 млрд грн, 2021 – 2026 рр. – на 75 млрд грн, 2026 – 2031 рр. – на 100 млрд грн, досягнувши 400 млрд грн на рік). Україна демонструє надзвичайно високий рівень пенсійних виплат до ВВП – 18,2 %, тоді як Італія – 14,9 %, Німеччина – 12,5 %, Польща – 11,6 %, Великобританія – 10,8 %, Словенія – 9,8 %, Росія – 9,4 %, Словаччина – 7,5 %, Чехія – 7,1 %, Литва – 6,8 %, Румунія – 6,7 %, Латвія – 5,3 %, Іспанія – 5,1 %, США – 4,8 % [19]. Якщо врахувати, що постійно зростаючий дефіцит Пенсійного фонду України доводиться покривати за рахунок податкових надходжень (коефіцієнт покриття витрат за рахунок доходів у 2007 р. становив 74,6, у 2008 р. – 71,1, у 2009 р. – 62,2), то стає зрозуміло, що без реформування діючої пенсійної системи публічним фінансам України загрожує колапс.

Висновки і пропозиції. Зважаючи на вищенаведений комплекс проблем, ефективними інструментами розв'язання проблеми наповнення Пенсійного фонду України та оптимізації бюджетних витрат, на наш погляд, можна вважати наступні:

1. Доповнення перерозподільного принципу пенсійної системи (І та II рівні, обов'язкові) накопичувальним компонентом через стимулювання приватних заощаджень податковими пільгами і трансфертами (III рівень, добровільний).

2. Зрівняння пенсійного віку жінок і чоловіків в Україні до 2015 р. (на рівні 60 років) з огляду на довшу тривалість життя перших та політику гендерної рівності.

3. Запровадження законодавчої норми, згідно з якою громадяни, що досягли пенсійного віку і продовжують працювати, повинні отримувати меншу пенсію (наприклад, якщо рівень пенсії перевищує три прожиткові мінімуми, вона зменшується на 30 %, п'ять прожиткових мінімумів – на 50 %, десять прожиткових мінімумів – на 70 %).

4. Запровадження законодавчого обмеження на розмір максимальної пенсії («розрив» між мінімальною і максимальною пенсією не повинен перевищувати 1:10-12).

5. Скасування обмеження за максимальними платежами до пенсійного фонду (сьогодні відрахування сплачуються із суми, що не перевищує 15 прожиткових мінімумів доходів громадян).

6. Відміна чи зменшення пенсій військовим пенсіонерам, які не досягли пенсійного віку і працюють, скорочення переліку дострокових пенсій.

7. Скасування численних пільг у нарахуванні пенсій для інвалідів, «спрошенців», державних службовців.

Наведений комплекс заходів не лише сприятиме покращенню стану публічних фінансів, але й наближенню пенсійного законодавства України до стандартів ЄС, що має стратегічне значення в контексті євроінтеграції.

Список використаних джерел

1. Сайченко Г. Пенсійний пиріг / Г.Сайченко, В.Хомяков // *Контракти*. – 2010. – № 45. – С. 22 – 23.
2. <http://www.life.pravda.com.ua>.
3. Золотарьов В. Пенсійне самогубство / В. Золотарьов // *Контракти*. – 2010. – № 45. – С. 12 – 14.
4. Пищуліна О.М. Криза розподільчої пенсійної системи в Україні та напрями диверсифікації «пенсійного портфеля»: аналітична доповідь [Електронний ресурс] / Пищуліна О.М., Коваль О.П., Авчухова А.М. – К.: НІСД, 2010. – 104 с. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua>.
5. Хомяков В. Крах системи / В. Хомяков // *Контракти*. – 2010. – № 45. – С. 20 – 21.

6. The Future Population of Europe and the Soviet Union: Population Projections, 1940 – 1970 / [F.W. Notestein, I.B. Taeuber, D. Kirk, A.J. Coale, L.K. Kiser]. – Geneva : League of Nations, 1944.
7. Lesthaeghe R. Twee Demografische Transitities? / R. Lesthaeghe, D.J. van de Kaa // Mens en Maatschappij: Groei of Krimp. – Deventer : Van Loghum-Slaterus, 1986. – P. 9 – 24.
8. van de Kaa D.J. The Idea of a Second Demographic Transition in Industrialized Countries [Електронний ресурс] / D.J. van de Kaa. – Режим доступу : <http://www.demographic-research.org>.
9. Melbourne Mercer Global Pension Index [Електронний ресурс]. – 2010. – October. – Режим доступу : <http://www.globalpensionindex.com>.
10. Струк О. Кому на пенсії жити добре / О. Струк // Контракти. – 2011. – № 6. – С. 4 – 6.
11. Очікувана тривалість життя у офіційно встановленому віці виходу на пенсію, відрахування на пенсійне забезпечення та підвищення віку виходу на пенсію в різних країнах світу : аналітична довідка [Електронний ресурс]. – К., 2010. – Режим доступу : <http://www.brc.undp.org.ua>.
12. Проблематика підвищення віку виходу на пенсію в Україні: Експертна записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.brc.undp.org.ua>.
13. Чапко І. Порівняння пенсійних систем у деяких країнах світу: Експертна записка [Електронний ресурс] / Чапко І. – К., 2009. – Режим доступу : <http://www.brc.undp.org.ua>.
14. Edwards S. Social Security Privatization Reform and Labor Markets: the Case of Chile / S. Edwards, A. Cox-Edwards // NBER Working Paper. – 2000. – № 8924.
15. Edwards S. Economic Reforms and Labor Markets: Policy Issues and Lessons from Chile / S. Edwards, A. Cox-Edwards // Economic Policy. – 2002. – Vol. 30.
16. Подкорытов Р.А. Применим ли чилийский опыт реформирования пенсионной системы в России? / Р.А.Подкорытов // Вестник Московского университета. – 2009. – № 5. – С. 23 – 34.
17. Гура М. Пенсійна реформа: виклик для України [Електронний ресурс] / Гура М. – К., 2008. – 68 с. – Режим доступу : <http://www.brc.undp.org.ua>.
18. Свенчіцкі М. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз – 2050 [Електронний ресурс] / Свенчіцкі М., Ткаченко Л., Чапко І. – К., 2010. – 72 с. – Режим доступу : <http://www.brc.undp.org.ua>.
19. Вовченко А. Дорогі старі / А. Волченко // Контракти. – 2011. – № 6. – С. 4 – 7.

УДК 338.657.011.7

С. В. ДРАЧ
Т. О. РУДЧУК

ПРИЧИНИ БАНКРУТСТВА ТА ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ ЗАПОБІГАННЯ ЙОМУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Запропоновано методичні рекомендації щодо формування елементів системи запобігання банкрутству машинобудівних підприємств.

Предложены методические рекомендации относительно формирования элементов системы предупреждения банкротства машиностроительных предприятий.

Methodical recommendations concerning formation of the elements of the prevention system of the machine-building enterprises' bankruptcy are offered.

Ключові слова: банкрутство, система, запобігання банкрутству.

Постановка проблеми. Розвиток ринкової економіки неможливий без формування ефективної системи запобігання банкрутству. Рівень ефективності системи запобігання банкрутству в економіці країни визначається його здатністю забезпечувати розвиток вільної конкуренції, активізувати інноваційні процеси, зумовлювати необхідність розроблення загальнонаціональних стратегій підтримки вітчизняних виробників та становлення