



Марія РІППА

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СВІТОВИХ СИСТЕМ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І СТРАХУВАННЯ

Розглянуто діючі системи пенсійного забезпечення у світовій практиці, проведено їх порівняльну оцінку, розкрито методологічні принципи побудови і функціонування пенсійних систем. Представлений матеріал орієнтований на можливості застосування в українських реформах соціального забезпечення.

The operating systems of the pension providing in the world practice are considered, their comparative estimation is done. Methodological principles of pension systems structure and functioning are revealed. The presented data is directed to the use possibilities in Ukrainian reforms of public welfare.

Розуміння механізмів дії і реформування пенсійної системи в Україні стає можливим на підґрунті творчого осмислення ідеології соціального забезпечення різних країн світу й співставлення їх з концепціями соціальних реформ, закладених ще Бісмарком та Беверіджем. Історія розвитку систем соціального і пенсійного забезпечення показує, що в принципі можливо кілька способів матеріального забезпечення літніх людей:

- самозабезпечення при продовженні ними трудової діяльності;
- перехід на утримання сім'ї, членами якої вони є;
- отримання пенсії;
- завчасне накопичення (нагромадження) коштів.

Вивчення та оцінка досвіду пенсійного забезпечення більшості країн демонструє досить цікаву закономірність: розвинені і середньорозвинені країни

обирають найчастіше останніх два способи, а слаборозвинені – два перших. Розгорнута аналітична характеристика пенсійних систем, що застосовуються в світовій практиці, представлена в таблиці 1. Спільний принциповий висновок полягає в тому, що забезпечення в старості повсюдно признається прямим обов'язком держави, в рамках якої воно повинно здійснити створення системи пенсійного забезпечення, що охоплює всіх громадян. Мета такої системи полягає не тільки в благодійності, спрямованій на запобігання бідності в старості, але і в сприянні розвитку державних та приватних пенсійних систем, пенсії в яких надаються з урахуванням рівня життя громадян, що склався.

При єдності принципового підходу обов'язок держави створювати системи пенсійного забезпечення за віком в різних країнах реалізується по різному:

Фінансові й адміністративні умови національних систем пенсійного забезпечення в розвинених і середньорозвинених країнах [2, 79]

Умови	Діючі системи пенсійного забезпечення		
	Охоплює все населення	Заснована на професійному принципі	Індивідуального нагромадження
Добровільна чи обов'язкова участь	Обов'язкова	На вибір	На вибір
Перерозподіл доходів	Так	Так	Так, але в мін. ступені
Зв'язок між внеском і отриманою вигодою	Відсутній	Частково	Присутній
Завчасно визначення розміру внеску або розміру отриманої вигоди	Розмір отриманої вигоди	Або розмір внеску, або вигоди	Розмір внеску
Тип ризику, властивого даній системі	Політичний ризик	Ризики втрати роботи або банкрутство компанії	Інвестиційний ризик
Розподільчий чи накопичувальний тип системи	Розподільча	Частково	Накопичувальна
Державне чи приватне управління в даній системі	Державне	Приватне	Державне або приватне
Країни, у яких використовується дана система	Країни ОЕСР, Східна Європа, Латинська Америка.	Австралія, Бразилія, Франція, Нідерланди, ПАР, Швейцарія.	Обов'язкова: Чилі, Аргентина, Перу, Колумбія, Сінгапур, Малайзія Добровільна: США, Великобританія.

створені в них пенсійні системи охоплюють або все населення країни, або все зайняте населення або всіх працюючих за наймом.

У пенсійних системах Східної Європи, Латинської Америки, що охоплюють все населення, відсутній обов'язок громадян платити внески в пенсійну систему або здійснювати заощадження. За такими системами все населення, що проживає в країні достатню кількість років, має право на пенсію за віком і по інвалідності. Передбачається, що такі системи повинні задовольняти лише мінімальні потреби.

У більшості країн передбачається обов'язкова участь в пенсійних системах працюючих громадян, в основному відносно осіб, які працюють за наймом.

Такі системи, наприклад, діють в Чилі і Аргентині, а в Швейцарії, обов'язкова участь в пенсійних системах передбачається для всього населення. Це досягається тим, що внески в пенсійні системи сплачуються не тільки за працюючих осіб, але й за подружжя, навіть коли останні не працюють. Разом з системами обов'язкового державного забезпечення співіснують додаткові пенсійні системи – пенсійні системи компаній і приватне страхування. За характером побудови й функціонування додаткові пенсійні системи не дають можливості забезпечити всезагальне охоплення населення. Як правило по системах пенсійного забезпечення окремих компаній право на додаткові пенсії отримують тільки співробітники компанії та їх утриманці.

Дещо аналогічне можна помітити відносно приватних систем пенсійного страхування. Доступ до додаткового приватного страхування для деяких громадян відсутній передусім тому, що потрібне оформлення договору страхування, який може бути укладений не з усіма особами, а головне тому, що фактична міра ризику окремих громадян вище середньої, в той час як індивідуальні зарплати не дозволяють платити вищу страхову премію. Вважається, що такі проблеми доцільно вирішувати в рамках систем обов'язкового пенсійного страхування, у відповідності з якими страхуванню підлягає таке сполучення ризиків, яке забезпечує прийнятні умови страхування для всіх громадян. У США, наприклад, приватним страхуванням охоплюється лише 60% працюючих. Це свідчить про те, що приватні страхові системи не можуть бути альтернативою обов'язкових державних систем; вони більшою мірою задовольняють індивідуальні потреби в соціальному захисті при тому, що необхідний мінімум забезпечує держава.

Державні гарантії щодо запобігання бідності в старості, накладають певні вимоги до побудови пенсійних систем та їх орієнтації на забезпечення адекватних стандартів рівня життя осіб похилого віку. Як головний засіб запобігання бідності передбачаються базові пенсії – допомоги, що фінансуються за рахунок податкових надходжень до бюджету. Проте при реалізації цього принципу на практиці на початку 1990-х років внаслідок економічного спаду і глобалізації проблеми зниження податкових надходжень, мають, щонайменше, дві непередбачених тенденції. З одного боку, робиться акцент на потребу в допомозі (в Данії, наприклад, умовою отримання права на базову пенсію є відсутність інших доходів), а з іншого, – вводить-

ся певна залежність набуття права на отримання базової пенсії від сплати внесків (в Швеції, наприклад, система базових пенсій, що фінансуються за рахунок загальних податків, і система додаткових пенсій, що залежать від величини заробітної плати, були об'єднані в загальну систему, в якій розміри пенсій залежать від суми сплачених внесків).

Загальний методологічний принцип орієнтації пенсійних систем на забезпечення відповідного рівня соціального захисту частіше за все здійснюється лише при введенні додаткового пенсійного забезпечення для професійних пенсійних систем (пенсійні системи компаній) і в межах приватного (особистого) страхування. Тому, в більшості країн з розвинутою ринковою економікою пенсійні системи будуються як трьохрівневі або трьохукладні – саме така структура рекомендована в доповіді Всесвітнього Банку про забезпечення старості. Згідно з рекомендаціями на перший уклад покладається функція запобігання бідності в похилому віці за допомогою надання мінімальних пенсій, що фінансуються державою. Функція заміщення доходу здійснюється у другому укладі, який формують обов'язкові професійні пенсії, що повністю фінансуються шляхом попереднього накопичення ресурсів. Для здійснення професійного пенсійного забезпечення Всесвітнім Банком пропонується створення таких інституційних структур, як пенсійні фонди або страхові пенсійні системи. У межах третього укладу пропонується здійснювати додаткове пенсійне забезпечення, основу якого складають особисті інвестиції на ринку капіталу.

Всупереч рекомендаціям саме поняття "уклад" в різних країнах набуває своєї національної специфіки.

У таких країнах Західної Європи, як Великобританія, Німеччина, Нідерланди

перший уклад пенсійної системи складають пенсії за обов'язковим пенсійним страхуванням, а, наприклад, в скандинавських країнах – Норвегії, Фінляндії, Швеції, – пенсії у твердих розмірах, які зумовлені попередньою сплатою страхових внесків.

Характерно, що в організації першого укладу пенсійної системи на основі обов'язкового страхування застосовуються два різних концептуальних підходи. Перший втілюється в так званій бісмарківській моделі, яка призначена для збереження доходу після припинення трудової діяльності і тому передбачає тісний зв'язок розмірів пенсій і величини заробітної плати (на цьому засновувався післявоєнний розвиток пенсійної системи в Німеччині), і другий – на моделі Лорда Беверіджа, метою якою є забезпечення прожиткового мінімуму для всіх непрацездатних громадян через встановлення пенсії в твердих мінімальних розмірах, які можуть коливатися залежно або від тривалості роботи, або від тривалості проживання в даній країні.

Загальним в розглянутій практиці є те, що фінансування пенсій з обов'язкового пенсійного страхування здійснюється на основі розподільчого, або солідарного принципу. Системи обов'язкового державного страхування формуються як системи з встановленими розмірами виплат у двох варіантах:

- з фіксованими, абсолютними розмірами пенсій, які не залежать від величини заробітку;
- з регульованими розмірами пенсій, що встановлюються пропорційно від заробітку.

Саме це, на наш погляд, зумовлює те, що міра солідарності в різних країнах виявляється неоднаковою. У Нідерландах, наприклад, вона значно вища, ніж в Німеччині і Великобританії, ос-

кільки страхові внески обчислюються в процентному відношенні до заробітної плати працюючих, а пенсії – в твердих розмірах і прямо не залежать від величини внесків. У Великобританії міра солідарності менш виражена, оскільки внески встановлюються в твердих розмірах, а розмір пенсії залежить лише від тривалості їх сплати. Серед трьох країн, що порівнюються найменша солідарність властива системі обов'язкового пенсійного страхування в Німеччині, де розміри пенсій напряму залежать від величини заробітку, з якого стягувалися страхові внески, і тривалості їх сплати. Проте системи обов'язкового пенсійного страхування в Великобританії і Німеччині вважаються в достатній мірі солідарними, оскільки передбачають, по-перше, обов'язкову участь у фінансуванні пенсій всіх працюючих громадян і, по-друге, надання пенсійного забезпечення всім особам, що досягли встановленого пенсійного віку, а також тим, що стали інвалідами або втратили годувальника.

У цьому контексті крайній варіант розв'язання пенсійних проблем демонструє Чилі. В останні роки тут відпрацьовується альтернативний підхід щодо бісмарківської моделі і моделі Беверіджа.

У цілому чилійська модель будується таким чином, що знімає необхідність багаторівневої організації пенсійної системи, забезпечує її згортання на основі впровадження накопичувального принципу і цим усуває ті причинно-наслідкові зв'язки між укладами, які існують в бісмарківській моделі та моделі Лорда Беверіджа. Формально це спрощує побудову пенсійної системи, але разом з тим породжує цілий спектр проблем соціального плану, зумовлених, на наш погляд, тим, що накопичувальний принцип може забезпечити належну віддачу лише в умовах загальної зайнятості і

при високих темпах економічного зростання. Такий висновок підтверджує той факт, що в Чилі зберігається система адресної соціальної допомоги з перевіркою необхідності допомоги як аналог першого укладу і система добровільного особистого страхування громадян як аналог третього укладу. У цьому значенні багатокладна система більш адаптована до нестійкої ситуації, а, значить, і більш універсальна в застосуванні.

Простежуючи причинно-наслідкові зв'язки в структурі трьохукладної пенсійної системи, можна уявити, що побудова першого укладу багато в чому зумовлює значущість двох інших укладів в забезпеченні соціального захисту людей похилого віку. Оскільки бісмарківська модель дозволяє зберігати значну частину доходу, що отримується в період трудової діяльності, вона згладжує потреби в розвитку додаткового професійного забезпечення та особистого пенсійного страхування. І навпаки, оскільки модель Лорда Беверіджа встановлює пенсії, хоч і в твердих, але мінімальних розмірах, вона стимулює потребу в розвитку форм додаткового пенсійного забезпечення особливо з боку осіб з відносно високими доходами.

Модель Беверіджа виконує, у більшій мірі функцію запобігання бідності в старості і тому вона, на наш погляд, більше відповідає призначенню першого укладу і самому поняттю базової пенсії, яка згідно з принципами соціального захисту повинна фінансуватися державою. Бісмарківська модель більше орієнтується на відшкодування втрачених доходів і тому більше відповідає призначенню другого укладу, який покликаний забезпечити додаткові професійні пенсії.

Другий уклад пенсійних систем – додаткове професійне забезпечення – будується на страховій основі, а відмінності стосуються, головним чином,

того, в якому порядку – обов'язковому чи добровільному – здійснюються страхові внески. Обов'язковість страхових внесків в певному значенні зближує другий уклад з першим – ця практика діє в Німеччині, де другий уклад фактично є частиною першого, який складається з кількох самостійних підсистем пенсійного страхування. Навпаки, добровільність внесків зближує другий уклад з третім, однак в цьому випадку вирішальне значення має те, що страхові внески здійснюються роботодавцем або роботодавцем спільно з працівниками.

Додаткові професійні пенсії за віком відіграють важливу роль у Великобританії, Нідерландах і скандинавських країнах, а також вони посідають чільне місце в США.

Всі форми додаткового професійного пенсійного забезпечення мають однакові податкові пільги. Внески, що сплачуються на додаткове пенсійне забезпечення, не включаються в базу оподаткування, а операції з активами пенсійних систем не обкладаються податками (самі пенсії підлягають оподаткуванню). Гарантії пенсійних виплат у разі неплатоспроможності тієї або іншої пенсійної системи забезпечуються створенням резервного фонду.

В цілому, пенсійне забезпечення за віком у країнах з ринковою економікою базується на тому принципі, що розмір пенсійного доходу має бути достатнім, щоб зберегти рівень життя осіб похилого віку на рівні, який максимально наближений до розмірів передпенсійного доходу. Можна відмітити, що за обсягом і якістю споживання ця мета досягається. В більшості розвинених країн пенсійний дохід становить приблизно 50% від середньої заробітної плати по країні. Так, в Італії пенсія становить 49% від заробітної плати, Швеції – 54%, Німеччині – 46%, Франції – 56%, Бельгії – 63%, Іспанії – 34%, Австрії і Данії – 40%,

Японії – 54%, Нідерландах – 39%, Новій Зеландії – 51%, Канаді – 33%, Великій Британії – 23%, США і Австралії – 30%, Ірландії – 25% [3].

З країн-членів ОЕСР найбільшу частку ВВП на утримання пенсіонерів витрачає Італія – 13,5%. Низький показник – 23% від заробітної плати – у Великій Британії пояснюється тим, що пенсіонери більшу частку своїх доходів одержують через розвинену систему приватних пенсійних фондів.

В більшості розвинених країн право на пенсію визначається двома умовами – наявністю певного страхового стажу (тобто тривалістю виплати страхових внесків) і досягненням пенсійного віку.

В схемах соціального страхування для початку виплати пенсії часто необхідно, як мінімум, 10–15-річна участь у схемі відповідними внесками. Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 102, а згодом Конвенція МОП № 128 (1967 р.) з питань пенсії за інвалідністю, за віком і внаслідок втрати годувальника, передбачають, що зменшена ставка виплати має діяти вже після завершення 15 років внесків або трудової діяльності. В деяких схемах величина виплати коливається відповідно до тривалості внесків, зайнятості або проживання в країні і жодний кваліфікаційний період не потрібний [3, 45–46, 84].

В більшості країн законодавство встановлює найменший дозволений страховий стаж, що дає право на пенсію: В Швейцарії – один рік, Великобританії і Норвегії – три роки, США – вісім, у більшості країн Західної Європи – 15, Японії – 20. Як правило, такий стаж дає право на пенсію у мінімальному розмірі.

Наприклад, для Данії починаючи з кінця 60-х років ХХ століття законодавством передбачено, що всі громадяни країни при досягненні 67 років одержують пенсію, сума якої не залежить від

стажу, рівня попереднього заробітку і є за розміром однаковою для усіх.

Для одержання максимальної пенсії страховий стаж повинен бути: в Італії і Норвегії – 40 років, Австрії – 45, Швейцарії – 44 роки.

Відповідно з Конвенцією МОП, як правило, розмір пенсії має бути не менше 40% від середнього заробітку (Конвенція № 102) і 45% від середнього заробітку (Конвенція № 128), при наявності 30 років внесків або зайнятості – в межах схеми соціального страхування, а також 20 років проживання в країні – при схемі соціальної допомоги або схемі універсальних виплат [3, 45–46, 84].

В Бельгії, Німеччині, Японії, Великій Британії та деяких інших країнах розмір пенсій розраховується за весь період роботи, у Франції – за 10 найбільш сприятливих років роботи, в Австрії – за 5 років, в Канаді – за 1 рік, в США – за 25 років за вибором працівника з 30 років його трудового стажу. В західноєвропейських країнах при зміні місця роботи пенсійні рахунки цілком зберігаються і переводяться на нове місце роботи працівників. В США в такому разі працівник може зберегти лише 50% від суми нагромадженого пенсійного рахунку, якщо він до виходу з компанії працював в ній 10 років, і всі 100%, якщо його стаж перевищує 15 років.

З позиції оцінки досвіду особливо потрібно відмітити той факт, що для всіх розглянутих систем обов'язкового пенсійного страхування відсутні які-небудь пільги для окремих категорій працівників, як за розмірами страхових внесків, що сплачуються, так і за умовами надання і розмірами пенсій. У професійних пенсійних системах (обов'язкових і добровільних) пенсійний вік може встановлюватися нижче за вік, прийнятий в системах обов'язкового пенсійного страхування; розміри таких пенсій ціл-

ком залежать від величини внесків, що спрямовуються на ці цілі.

Третій уклад в пенсійних системах складає приватне (особисте) пенсійне страхування на добровільних засадах. Для фінансування пенсій за особистим добровільним пенсійним страхуванням використовується виключно накопичувальний принцип.

Розглянуті методологічні принципи побудови і функціонування пенсійних систем дозволяють виділити ряд істотних ознак і встановити характер їх кореляції. У загальній сукупності вони можуть бути поділені на дві категорії – вихідні і результуючі. За рамки цього угруповання винесена ознака цільової орієнтації пенсійних систем, яка займає особливе місце відносно до початкових і результуючих ознак, свого роду особливу позицію в ієрархії. Цільова орієнтація зумовлює функціональну роль пенсійних систем в забезпеченні рівня життя людей похилого віку:

- запобігання бідності (забезпечення прожиткового мінімуму);
- збереження доходів, що отримуються в період трудової діяльності;
- задоволення індивідуальних потреб.

Саме тому цільова орієнтація є вагомою ознакою і з точки зору механізму побудови пенсійних систем, і з точки зору механізму їх дії. Класифікацію (таксономію) найважливіших ознак побудови і фінансової структури пенсійних систем можна подати у вигляді схем, на яких можна представити два рівні розподілу характеристик для дослідження соціально-економічних перетворень пенсійних систем [1, 54–55]:

а) вхідні характеристики (базові ознаки побудови пенсійних систем) – статус пенсійної системи, форма участі, види джерел пенсійних виплат, складові елементи пенсійних виплат, види фінансування пенсійних виплат;

б) результуючі характеристики (фінансові ознаки) – форми оподаткування, способи отримання пенсій, масштаби розповсюдження, умови настання пенсійних прав, способи визначення розміру пенсій (див. рис. 1 і 2).

Розподіл ознак на вхідні і результуючі багато в чому умовний, оскільки всі ці ознаки є взаємодоповнюючими характеристиками пенсійних систем, які розкривають різні їх змістовні сторони. Ці ознаки виявлені і систематизовані за результатами дослідження діючих у світовій практиці пенсійних систем. Досвід свідчить про те, що між деякими з них встановлюється взаємно однозначна відповідність (наприклад, умовою формування базової пенсії як складової елемента пенсійної системи є податкові збори), між іншими, навпаки, допускаються комбінації (наприклад, державні й приватні за своїм статусом пенсійні системи можуть будуватися на обов'язковій і добровільній формі участі в створенні джерел пенсійних виплат; обов'язкова форма участі допускає застосування податкових зборів або страхових внесків і т. п.). Все це надзвичайно урізноманітнює варіанти пенсійних систем, внаслідок чого на практиці народжуються такі форми, як обов'язкове державне пенсійне забезпечення і добровільне приватне пенсійне забезпечення, обов'язкове пенсійне страхування та ін., життєвість яких підтверджується часом.

Однак, крім досвіду при плануванні і впровадженні пенсійних систем виявляється надзвичайно корисною логіка формальна і змістовна. Формальна логіка та її універсальний щодо складних проектів інструмент – так званий комбінаторний аналіз – дозволяють сконструювати абстрактно-теоретичні моделі побудови різноманітних пенсійних систем з різним набором характеристик. Надалі змістовна логіка вводить ці конс-

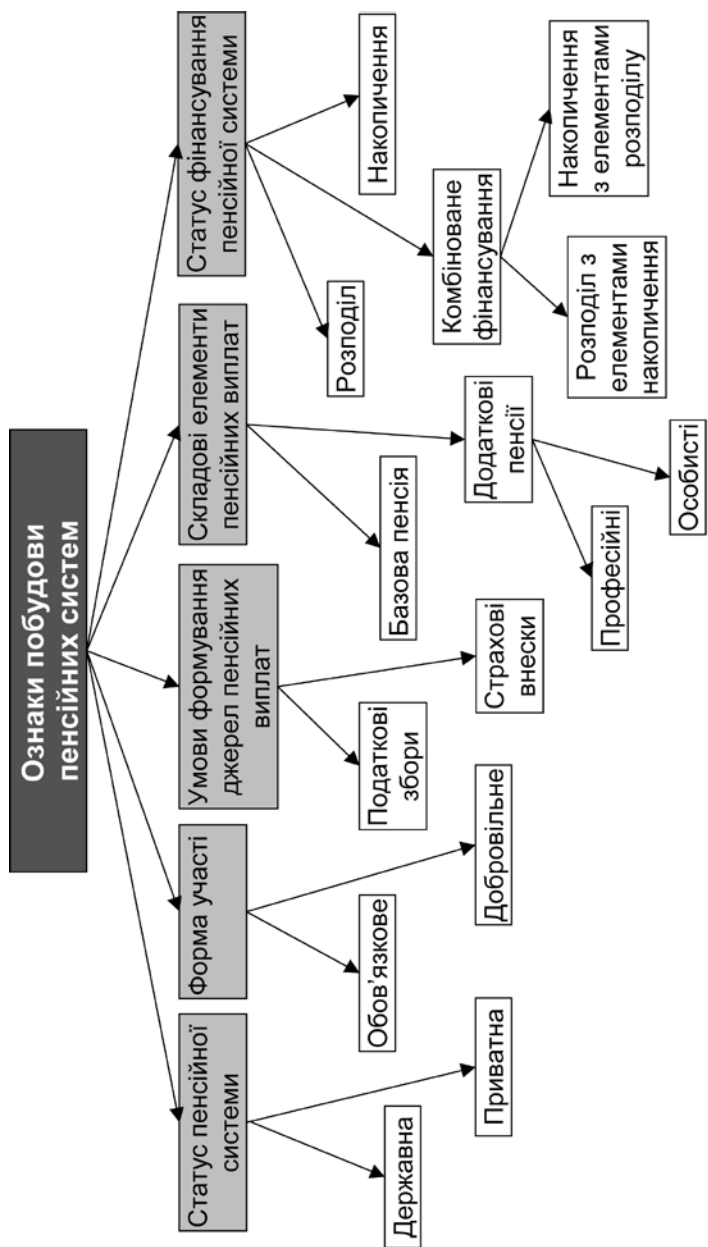


Рис. 1. Схема класифікації (таксономії) ознак побудови пенсійних систем

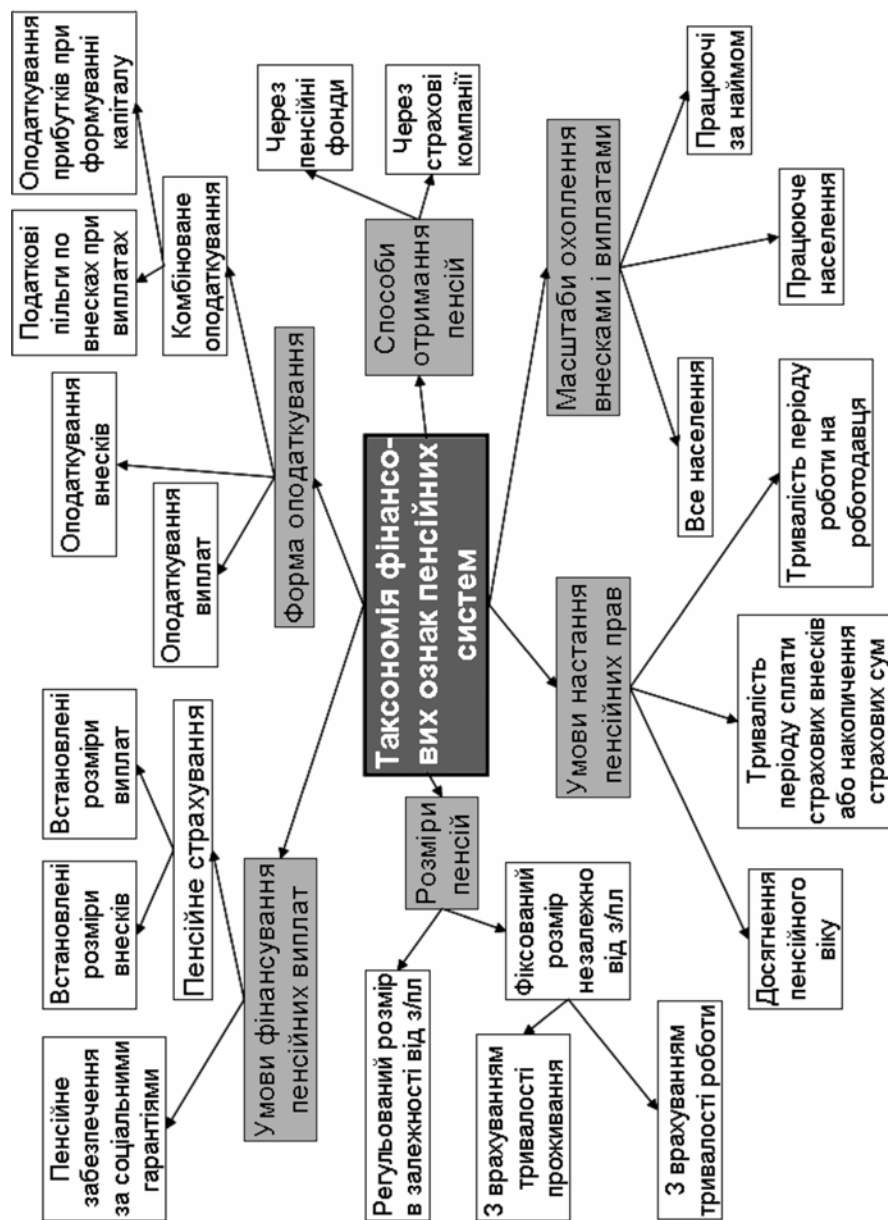


Рис. 2. Схема класифікації фінансових ознак пенсійних систем

трукції в русло обґрунтувань, співставляючи формальні схеми з реальними можливостями поєднання ознак, наприклад: добровільна форма участі може бути побудована виключно на страхових внесках; податкові збори як спосіб вилучення коштів складають для неї нонсенс.

Крім логіки в обґрунтуванні пенсійних систем обов'язково повинні враховуватися соціально-економічні умови, що склалися в тій або іншій країні, де передбачається впровадження. При цьому наявність кризової ситуації сама по собі аж ніяк не є перешкодою на шляху здійснення перетворень. Навпаки, досвід доводить зворотне: здійснення кардинальних пенсійних реформ, як правило, відбувається саме в кризові періоди, прикладом у цьому є Чилі. Аналітики відмічають, що "Чилі була першою країною в західній півкулі, яка створила у себе загальнонаціональну обов'язкову розподільну пенсійну систему (1924 р.), і першою ж країною, яка від неї рішуче відмовилася. Причому обидва радикальних переходи були здійснені військовими режимами" [2, 115]. Аналізуючи своєчасність і результативність зроблених на початку 1980-х років заходів, можна погодитись з висновком, що "...незважаючи на наявність окремих проблем, чилійський досвід показує, як порівняно слабо розвинена країна, затягнута до того ж у прірву гострої соціально-економічної кризи, може за допомогою реформ змінити несприятливі тенденції і добитися стабільного зростання. Більше того виявляється, що бідність країни аж ніяк не обов'язково повинна породжувати вади систем соціального забезпечення. Все питання в тому, з якого боку за це забезпечення взятися" [2, 125].

Підсумовуючи вищесказане, слід відмітити, що проблема пенсійного забезпечення осіб похилого віку є актуальною для всіх країн світу.

По-перше, наприкінці ХХ століття століття країни "загального добробуту" зіткнулися із серйозними соціальними проблемами, що загрожують кризою державних фінансів. З найгостріших елементів кризи стала якраз система пенсійного забезпечення населення. Оскільки ні солідарна, ні накопичувальна система не вирішує тиску з боку старіючого населення, а фінансові можливості не відповідають вимогам фінансування, то постійно зростає потреба для їх забезпечення. Англійський економіст Алекс Бруммер у зв'язку з проблемами пенсійного забезпечення в розвинених країнах Заходу описує ефект так званих сивих доларів (grey dollars).

По-друге, завдяки збільшенню тривалості життя, ранньому виходу на пенсію, високому рівню пенсій більшість громадян пенсійного віку мають дуже високу купівельну спроможність, що дає їм можливість у масовому порядку заселяти курортні місцевості (штат Флорида в США, південне узбережжя Англії та ін.) У результаті в таких регіонах бурхливо розвивається сфера охорони здоров'я та індустрія відпочинку.

По-третє, наростаючий процес старіння населення створює безпрецедентні фінансові проблеми, робить неможливим фінансування в колишніх масштабах пенсійного забезпечення з державних бюджетів. У Великій Британії реалізація амбіційного "плану Бевериджа" як соціальної програми держави загального благоденства, що передбачав соціальний захист від коліски до могили, вже згортається, державні пенсії залишені лише для самих бідних. При цьому характерно, що 70% населення охоплено професійними схемами пенсійного забезпечення (occupational pensions) і приватними пенсійними фондами. Система державних пенсій поступово поступається місцем пенсійній сис-

темі співучасті (stakeholder pensions), за якою люди є власниками своєї пенсії, накопичуючи її шляхом регулярних внесків. Відповідно пенсійні фонди переміщуються з державного сектора в приватний. Схожі процеси відбуваються і в США, де створювані роботодавцями приватні пенсійні фонди користуються великою популярністю, в них зосереджуються значні суми ліквідного капіталу.

Усе це переконує в необхідності реформування державних пенсійних систем, що передбачає збільшення пенсійного віку, або віку в якому надається право на одержання пенсії, приватизацію окремих частин пенсійних програм, надання можливості диверсифікованого інвестування існуючих цільових фондів, зміну бази для нарахування розміру допомоги (наприклад, збільшення кількості відпрацьованих років, що враховується при нарахуванні допомоги). Одночасно уряди приймають ще ряд додаткових заходів і, зокрема, згортаючи, наприклад, інші соціальні програми (допомога емігрантам,

допомога з безробіття та ін.). Крім того, приймаються заходи щодо призупинення зростання та скорочення державного боргу з тією метою, щоб на майбутнє вивільнити кошти на соціальні цілі. Враховуючи економічну, соціальну і демографічну ситуацію в Україні, варто звертатися до досвіду зарубіжних країн, які зіткнулися з проблемами такого роду.

Література

1. Денисов М. Ю. *Социально-экономические преобразования пенсионной системы в России: монография / РГЭА – Ростов н/Д., 2000. – 246 с.*
2. *Пенсионная реформа в России: причины, содержание, перспективы / С. Н. Васин, Е. Ш. Гонтмахер, М. Э. Дмитриев, Т. Я. Травина. – СПб.: Норма, 1998. – 256 с.*
3. Сіденко С. В. *Соціальний вимір ринкової економіки. – К.: Видавничий Центр Київського університету, 1998. – 248 с.*