

ЕКОНОМІКА

УДК 368.914:316.422 (045)

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ (ДОСВІД КРАЇН ЄС)

БІЛА Світлана Олексіївна,
доктор наук з державного управління, професор,
завідувач відділу регіонального розвитку
Національного інституту стратегічних досліджень при Президенті України

У статті проаналізовано загальні тенденції реформування системи пенсійного забезпечення в країнах ЄС, що формуються під впливом посилення проявів демографічної кризи та постаріння нації (на прикладі Німеччини та Великобританії). Висвітлено закономірності становлення та принципи функціонування системи недержавних пенсійних фондів (НПФ) у країнах з розвинутою ринковою економікою.

Ключові слова: пенсійна реформа; пенсійне забезпечення; солідарна система пенсійного забезпечення; накопичувальна система пенсійного забезпечення; персоналізовані пенсійні рахунки; недержавні пенсійні фонди (НПФ).

В умовах фінансової кризи однією з найгостріших проблем для України є гарантування населенню, яке потребує соціальної допомоги, стабільних соціальних виплат (у тому числі і пенсій). Від вирішення цього питання багато у чому залежить «соціальний мир» в країні. Спад обсягів промислового виробництва та, відповідно, експорту; зменшення гарантованих фіскальних надходжень до державного бюджету та Пенсійного фонду залишає для українського Уряду неодноразово апробований, але вкрай ризикований шлях забезпечення гарантованих соціальних платежів – емісію. Соціально-економічні наслідки втілення такого сценарію у практику господарювання Україна вже переживала на початку 90-х років ХХ ст., що спричинило гіперінфляцію, знецінення заощаджень населення та дисбаланс «попиту – пропозиції» на внутрішньому ринку. Повторення такого сценарію на початку ХХІ ст. мінімізує можливості України приєднатися до складу розвинутих країн світу.

Фахівці зазначають, що альтернативним варіантом вирішення проблеми є негайне проведення реформи національної системи соціального забезпечення, пенсійної реформи. Водночас, в Україні і досі відсутнє чітке бачення стратегії реформування діючої системи пенсійного забезпечення. Тому актуальним та доцільним є теоретичний аналіз світового досвіду проведення пенсійних реформ; дослідження шляхів адаптації досвіду розвинутих країн світу (у тому числі і ЄС) у цій сфері до реалій України.

Дослідженню питань, пов'язаних з визначенням перспектив реформування системи пенсійного забезпечення в Україні приділили увагу багато вітчизняних вчених. Хмелевська О. М. дослідила роль держави в організаційно-економічному механізмі пенсійного забезпечення. Автор вважає, що держава повинна удосконалити управління солідарною системою з метою підвищення ефективності та надійності її функціонування. На думку Хмелевської О. М., доцільно створити наглядову раду на основі трипартизму за діяльністю Пенсійного фонду (з метою формування та цільового використання коштів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування) [1, с. 92-93]. Велику увагу Хмелевська О. М. приділяла державному регулюванню системи інститутів накопичувального рівня пенсійного забезпечення; захисту прав учасників страхової та накопичувальної пенсійної системи; захисту прав правонаступників тих, хто вирішив скористатися цією системою. Роль держави, на думку автора, особливо посилюється у зв'язку з необхідністю регулювання та контролю за діяльністю недержавних пенсійних фондів. Саме держава має забезпечити розробку національних актуарних стандартів, розробити механізм виплат з накопичувальних пенсійних рахунків та забезпечити контроль за цільовим використанням коштів цих рахунків [2, с. 48-49].

Починаючи з кінця 90-х років ХХ ст. пенсійне забезпечення починає розглядатися виключно в контексті становлення соціального ринкового господарства (як кінцевої мети ринкових реформ в Україні). На цьому, зокрема, акцентував увагу Мандибура В.О. [3, с. 176 - 177]. На необхідності ліквідувати практику зрівнялівки та максимально задіяти механізми диференціації рівнів пенсійного забезпечення в залежності від трудового стажу, розмірів заробітної плати та участі особи в системі пенсійного страхування наголошував Сокурєнко В. В. [4, с. 115-116].

Складові та наслідки реформування пенсійної системи в Україні, шляхи удосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні в контексті людського розвитку детально висвітлюються в працях фахівців «Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України» – Лібанової Е.М., Макарової О.В. та інших вчених [6, с. 115-116]. Разом з тим, слід визнати, що проблематика шляхів переходу від солідарної до накопичувальної системи пенсійного забезпечення, аналіз переваг та недоліків альтернативних варіантів реформування національної системи пенсійного забезпечення з урахуванням досвіду розвинутих країни світу (у тому числі країн ЄС) в сучасній українській літературі висвітлено недостатньо. Це і обумовлює написання даної статті.

Метою дослідження є аналіз досвіду реформування системи пенсійного забезпечення в країнах ЄС (на прикладі Німеччини та Великобританії), висвітлення закономірностей становлення системи недержавного пенсійного забезпечення. Відповідно до поставленої мети у статті розв'язуються наступні завдання.

- проаналізувати сутність «бісмарковської» та «бевериджської» моделей соціального захисту населення;

- дослідити основні закономірності реформування системи пенсійного забезпечення у Німеччині;

- висвітлити специфіку реформування системи пенсійного забезпечення у Великобританії;

- виявити сучасні тенденції функціонування інституту недержавних пенсійних фондів (НПФ).

Комісія Європейського Союзу з розробки уніфікованої соціальної політики для країн ЄС виокремлює дві основні моделі соціального захисту населення: «бісмарковську» та «бевериджську».

«Бісмарковська» модель передбачає жорсткий зв'язок між рівнем соціального захисту, обсягами соціальної допомоги і тривалістю особистої професійної діяльності людини. Модель ґрунтується на тому, що соціальні права, соціальний захист людини напряму залежить від тих відрахувань, які робітник виплачує протягом усього свого життя. За такого підходу соціальні виплати набувають форми відкладених доходів (страхових внесків), практична реалізація яких залежить від створення страхових кас підприємцями-працедавцями (або найманими працівниками). До цих кас надходять відрахування із заробітної плати у встановленому законодавством тієї чи іншої країни (або колективним договором) розмірі. Основну відповідальність за збереження коштів професійних страхових фондів у країнах ЄС несуть підприємці, а також правління цих кас (фондацій). Такий тип соціального захисту є незалежним від фінансових вливань з боку держави. Перевага надається трудовій (страховій) участі у системі соціального захисту населення.

Для сімей з низьким рівнем доходів, людей, що нездатні до активної трудової діяльності, «Бісмарковська» модель передбачає існування національної солідарної системи соціального захисту, яка реалізується через спеціальні соціальні служби для малозабезпеченого населення (як правило, ці служби є муніципальними). Крім того, до соціального захисту долучаються добродійні організації. Отже, і національна солідарна система соціального захисту (яка забезпечує необхідний прожитковий мінімум для громадян країни), і добродійність розглядаються у «бісмарковській» моделі лише як допоміжні заходи. «Бісмарковську» модель часто ще називають європейською, або ж «континентальною» [7, с. 6].

«Бевериджська» модель соціального захисту фінансується через видатки з державного бюджету і в ній переважає принцип національної солідарності. Ця модель також досить успішно зарекомендувала себе у європейських країнах. «Бевериджська» модель виходить з того, що кожна людина (як працездатна, так і непрацездатна) має право на мінімальну захищеність відносно втрат від захворювань, стосовно забезпечення під час старості, а також з інших причин, що зменшують можливості самозабезпечення матеріального добробуту людини. Невід'ємними складовими «Бевериджської» моделі є загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок хвороби та існування такої пенсійної системи, що забезпечує мінімальні доходи всім літнім людям (так звані «соціальні» пенсії) без врахування кількості коштів, відрахованих від заробітної плати протягом активного трудового життя людини. Останнє має назву «професійних» пенсій. Разом з тим «Бевериджська» модель не виключає поєднання принципів солідарної системи з додатковими варіантами та системами соціального захисту: страхового захисту; колективного професійного соціального захисту, а також міжпрофесійного. «Бевериджська» модель соціального захисту ще називається «північною» або «нордичною», найбільше розповсюдження вона отримала у скандинавських країнах [8, с. 198-199].

Наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. у чистому виді ні «бісмарковська» ні «бевериджська» моделі соціального захисту населення у Європі не зустрічаються. Можна говорити про їх «синтез» та «диверсифікацію». Такі ж трансформації переживає і європейська система пенсійного забезпечення.

Розглянемо закономірності формування пенсійної системи у Німеччині та Великобританії. Побудовані на альтернативних засадах, вони ж все ж ґрунтуються на спільних пріоритетах пенсійного за-

безпечення у країнах з ринковою економікою: врахування особистого внеску людини у створення суспільного багатства.

Пенсійні реформи у Німеччині відбувались у декілька етапів (1957, 1992, 1996 і 2001 рр.), що було викликано об'єктивними причинами, серед яких вирішальну роль відігравали інфляційні процеси та національна демографічна криза. Основою соціальної політики у Німеччині визнано «бісмарковську» модель соціального захисту населення та відповідний їй страховий принцип пенсійного забезпечення. Під дію обов'язкового пенсійного страхування підпадають усі наймані робітники (а з 1 квітня 1999 р. ще й особи «самостійної праці» – художники, самозайняте населення тощо).

Державна система обов'язкового страхування Німеччини (прийнята ще у 1991 р.) передбачає десять видів пенсій: за віком, при досягненні 65 років; вдовам і вдівцям; особам, які мають не менш 35 років виробничого стажу й досягли 63-літнього віку; жінкам при досягненні 60 років; при втраті професійної працездатності; для непрацездатних при досягненні 60 років; у зв'язку з втратою загальної працездатності; по безробіттю при досягненні 60 років; сиротам; на виховання дитини, у якій помер один із батьків [9].

Розмір пенсії у Німеччині напряму залежить від розміру відрахувань кожного працівника протягом його трудового життя, тому пенсіонер має право претендувати насамперед на ту пенсію, яку він «накопичив». Такого поняття, як «мінімальна пенсія» у німецькому пенсійному законодавстві не існує – є лише декілька різновидів гарантованих пенсій (і до того ж деякі з них можна отримувати одночасно). Протягом десятиліть у пенсійному забезпеченні Німеччини діє накопичувальний принцип пенсійного забезпечення на відміну від принципу «солідарного пенсійного забезпечення» (солідарності поколінь), який діє у деяких інших країнах Європи (зокрема у Франції).

Право на пенсію у Німеччині, за загальним правилом, виникає при досягненні 65 років, хоча існує ціла низка різновидів пенсій, де вік знижується до 63 або, навіть, до 60 років. Щоб одержати право на той чи інший вид пенсії, потрібно мати законодавчо визначену кількість застрахованої трудової діяльності (від 5 до 35 років). Крім цього, для отримання пенсії на певній законодавчій підставі, необхідно виконати і додаткові умови, що стосуються особи пенсіонера. Зокрема, для того, щоб отримати пенсію за віком (65 років), потрібен трудовий стаж не менше 5 повних років або 60 місяців. До цього стажу зараховується й час, витрачений на догляд за дитиною (як правило – це жінки, але виключення становлять іноземці, що постійно проживають на території Німеччини). Для пенсіонерів Німеччини не обов'язково, щоб стаж у 5 років був безперервним. Ці роки (60 місяців роботи) можуть припадати на різні періоди життя людини. Головне, щоб у період роботи людина виплачувала встановлені законом внески на пенсійне страхування.

Корективи у реформування системи пенсійного забезпечення Німеччини внесла демографічно криза, що охопила всю територію Європи. Її наслідками стали: збільшення кількості пенсіонерів (та навантаження на працюючих). Поєднання цього процесу з високим рівнем інфляції в країні зробив вкрай проблематичним традиційно високі виплати по системі пенсійного забезпечення. Тому у травні 2001 року Бундестаг прийняв Закон про підтримку системи пенсійного страхового забезпечення («підтримку старості») (Altervermogensgesetz). Фактично – цей закон оцінюється експертами як закон про державну підтримку приватного пенсійного страхування. Ця програма державної підтримки приватних страхових пенсійних договорів вартістю майже 11 мільярдів євро розрахована на 21 мільйон працюючого населення Німеччини, яке підлягає обов'язковому державному страхуванню. Відповідно до цього закону кожен найманий робітник (як державного так і недержавного підприємства) одержить гарантовану державну фінансову підтримку до майбутньої додаткової (страхової) пенсії.

У законі «Altervermogensgesetz» передбачені два види державної підтримки: система прямих доплат до приватних (індивідуальних) договорів пенсійного забезпечення і система списання із заробітку. Це передбачає зменшення суми заробітної плати, що оподатковується прибутковим податком, на певні обсяги сум, які працівник витрачає на створення особистого пенсійного приватного капіталу (тобто на суму так званих «особливих витрат») [9]. Метою держави при впровадженні цих заходів є наступне: за рахунок приватних накопичень загальмувати різке зниження розміру солідарних (мінімальних) пенсій і тим самим (навіть в умовах демографічної кризи) за рахунок економічних методів стимулювання підтримати достатньо високий рівень пенсійних виплат.

За іншими принципами побудована пенсійна система Великобританії, яка ґрунтується на «бевериджській» моделі соціального захисту населення. Пенсійні внески громадяни Об'єднаного Королівства розпочинають сплачувати вже з 16 років. При цьому держава гарантує, що кожен громадянин по досягненні пенсійного віку (65 років для чоловіків і 60 для жінок) буде отримувати пенсію, що дорівнюватиме 20 відсоткам середньої зарплати звичайного британського працівника (з урахуванням корегування на темпи інфляції). Основою системи пенсійного забезпечення Англії є: базова державна пен-

сія, додаткова державна пенсія та пенсійні заощадження населення. Базова державна пенсія виплачується усім без винятку громадянам. Розмір додаткової державної пенсії залежить від суми накопичених пенсійних платежів і є на рівні 50 відсотків від останніх виплат перед виходом на пенсію. Разом з тим, держава всіляко, у першу чергу податковими заходами, стимулює добровільні пенсійні накопичення громадян. Це може бути як спеціальний банківський рахунок або договір щодо довічної пенсії зі страховою компанією, так і участь у приватному пенсійному фонді. Зацікавленість громадян у додатковому пенсійному забезпеченні досягається тим, що кошти, які перераховуються ними для подібних накопичень, не оподатковуються прибутковим податком. Не підлягає оподаткуванню й інвестиційний дохід, що накопичується у пенсійних фондах. Податок стягується тільки при виплаті пенсії. Таким чином, громадянин отримує свого роду «податковий кредит» на декілька десятиліть, а завдяки інвестуванню накопиченої суми (недержавними пенсійними фондами) – значне збільшення розміру власної пенсії.

З кінця 70-х років XX ст. внаслідок погіршення демографічної ситуації, у Великобританії розпочалась пенсійна реформа. Однією з її складових стала приватизація пенсійного забезпечення. Практика західної Європи свідчить, що «приватний пенсійний фонд», як правило, створює велика корпорація (для запровадження додаткового пенсійного забезпечення своїх службовців). Внески на додаткову пенсію вносить як компанія, так і сам працівник. З 1978 року у Британії активно розпочалась певна практика приватизації пенсійних зобов'язань держави (contracting out). Так, приватна компанія може за своїм бажанням взяти на себе зобов'язання держави щодо виплати додаткової пенсії (це другий рівень – додаткова державна пенсія). Стимулом до цього стало суттєве зниження обов'язкових пенсійних внесків приватної компанії до міністерства соціального захисту Великобританії. Після підписання компанією з державою договору «contracting out», ці традиційні податкові платежі знижуються майже на 6 відсотків [10, с. 234 - 235]. Суми, особисто сплачені людиною до приватного пенсійного фонду не оподатковуються. В результаті йдеться про подвійну вигоду – і пенсія збільшується, і скорочується сума податків, які необхідно сплатити працівнику. Жорстка конкуренція приватних пенсійних фондів та пенсійних кас за гроші пенсіонерів забезпечує громадянам Великобританії вибір найкращих умов забезпечення своєї старості. Приватний пенсійний фонд розробляє пенсійні схеми, веде облік внесків і виплат, розраховує свої майбутні зобов'язання тощо.

Як бачимо, економічний потенціал системи недержавних пенсійних фондів широко використовується як у «бісмарковській» так і у «бевериджській» моделях соціального захисту населення в країнах Європи. Недержавні пенсійні фонди (НПФ) стають все більш популярними і у зв'язку з загостренням демографічної кризи.

Світова практика розвитку інститутів НПФ напрацювала різні моделі побудови корпоративних пенсійних систем, що відрізняються між собою залежно від економіко-правового середовища їх функціонування. Так, в країнах континентального права використовуються дві основні моделі додаткового пенсійного забезпечення: 1. Модель, яка характеризується наявністю галузевих (асимільованих) пенсійних планів на основі обов'язкової участі працедавців та із залученням внесків працівників (Франція, Швеція, Греція, Голландія, Японія). Така модель функціонує на основі методу «обкладання» та має багато спільного з системою соціального страхування. У межах цієї моделі держава контролює методи розрахунку НПФ пенсійних нагромаджень та дотримання прав громадян на пенсійні заощадження. 2. Модель, що характеризується наявністю уособлених пенсійних планів компаній, що були засновані на підґрунті колективних угод та діючих на основі так званого методу букрезерв (bookreserve) притаманна Німеччині, Австрії, Люксембургу, частково Голландії. Відповідно до цього методу працедавець здійснює внутрішнє фінансування пенсійних заощаджень у межах компанії (що відображається у якості резерву статей пасиву балансу). Тобто, йдеться про формування так званої «підсобної пенсійної каси» на підприємстві. Робітники підприємства не приймають участі у фінансуванні заощаджень (так званих не контрибуційних планах). Водночас, ці «підсобні пенсійні каси» існують у вигляді фондів, що підпадають як під самостійне управління НПФ (за участю персоналу у цьому управлінні), а також, стають об'єктами страхового надзору з боку державних органів фінансового контролю. Крім визначених вище моделей, у більшості розвинутих країн світу використовується метод групового страхування пенсійних заощаджень. Цей метод використовується тими працедавцями, які не обрали перші два методи вищеназваних програм недержавного пенсійного забезпечення [11, с. 135 - 136].

Всі недержавні пенсійні фонди за природою створення та існування умовно можна поділити на дві групи: страхові (insurance) та не страхові фонди (non-insurance). Страхові пенсійні фонди, як правило, підзвітні товариствам по страхуванню життя, які використовують внески роботодавців та робітників для придбання групових або індивідуальних страхових інститутів. Не страхові пенсійні фонди пред-

ставляють собою відокремлені від корпорацій (персонал якого вони обслуговують), фінансові установи. Ці фонди формують свої активи за рахунок внесків роботодавців, особистих внесків робітників, а також за рахунок інвестиційного доходу, отриманого від інвестування акумульованих таким чином фінансових коштів [9].

Для роботодавця переваги виробничого пенсійного фонду пов'язані з «прив'язкою» персоналу до підприємства та скороченням «плинності кадрів». Крім того, підприємець отримує можливість розвитку власного кредитування з резервів, нагромаджених у виробничому пенсійному фонді (частою є практика продажу НПФ власних акцій підприємства, корпорації тощо). Часткове (а іноді і повне) фінансування пенсій роботодавцем, призводить до того, що пенсія для учасника виробничого пенсійного фонду коштує дешевше порівняно з повним фінансуванням пенсій власними внесками робітників за рахунок індивідуального страхування. Водночас, в обох випадках накопичувального пенсійного забезпечення: у нестраховому (виробничому) й у страховому пенсійному фондах – використовують страхові принципи. Цікаво зазначити, що в структурі активів НПФ (як свідчить досвід розвинутих країн світу, зокрема США), майже 70% нагромаджених коштів традиційно знаходиться у розпорядженні виробничих (нестрахових) пенсійних фондів.

Нестрахові пенсійні фонди, у свою чергу поділяються на публічні (public pension plans) та приватні (private pension plans). До публічних пенсійних фондів належать: урядові (в США: федеральні) пенсійні фонди (government plans), які утворюються з метою забезпечення додаткових пенсійних надходжень для державних службовців та працівників державних підприємств. Муніципальні пенсійні фонди (municipal plans) засновуються для забезпечення пенсійного доходу робітників муніципальних підприємств та служб. Існують також церковні фонди (church plans); общинні фонди та фонди інших неурядових організацій (plans of fraternal and similar organizations) [9]. В цілому ж, слід зазначити, що незалежно від типу, форм та методів утворення та функціонування НПФ їх фінансовий потенціал широко використовується в економіці розвинутих країн світу як додаткове джерело фінансових вливань у національну економіку.

Лавиноподібне збільшення кількості пенсійних фондів спостерігалось у світі починаючи з середини ХХ сторіччя. Якщо у 1940 р. кількість членів НПФ у розвинутих країнах світу становила менш ніж одну п'яту від загальної кількості робітників, зайнятих у виробництві та сфері послуг, то у середні 80-х рр. ХХ ст. їх кількість наблизилась до 50 %. У 90-ті роки ХХ сторіччя приватні пенсійні фонди тільки у США контролювали капітал у 1,7 трлн. дол. (а держбюджет США, у середньому на рік на той час становив приблизно 1 трлн. дол.). Відповідно до оцінок експертів, приватні пенсійні фонди Західної Європи у 2000 р. порівняно з 1993 р. подвоїли свої активи. До початку світової фінансової кризи НПФ розвинутих країн світу контролювали приблизно 20 % усіх фінансових світових потоків [12]. У більшості розвинутих країн світу діяльність недержавних пенсійних фондів регламентується державою. Зокрема, регламентації та стандартизації підлягають: фінансова звітність НПФ; розрахунки страхових внесків та тарифна політика; ступінь відповідальності перед учасниками фондів тощо. Зазначені вище закономірності функціонування діяльності НПФ слід взяти до уваги і Україні в процесі впровадження пенсійної реформи.

Висновки.

1. В умовах економічної кризи діюча в Україні система пенсійного забезпечення починає зазнавати «шокового стану». Скорочення виробництва та зайнятих, зростання безробіття робить вкрай проблематичним традиційне поповнення коштів пенсійного фонду за рахунок відрахувань від фонду оплати праці підприємств та нарахованої працюючим щомісячної заробітної плати. Це робить неможливим подальше домінування солідарної системи пенсійного забезпечення, призводить до зростання ризику невиплати пенсій. Разом з інфляційним знеціненням пенсій – все це може мати вкрай негативні соціальні наслідки. Як вихід – розвиток страхової системи пенсійного забезпечення та системи недержавного пенсійного забезпечення як демократичної альтернативи солідарній пенсійній системі.

2. Узагальнюючи досвід країн ЄС щодо формування пенсійних систем загальною тенденцією слід визнати «розмивання кордонів» між принципами «бісмарковського» та «бевериджського» підходів до організації системи соціального захисту пенсіонерів. Це проявляється у тому, що при збереженні (як допоміжного заходу) державної підтримки національної солідарної системи пенсійного забезпечення, у розвинутих країнах світу всіляко заохочується система накопичувального, страхового та приватного пенсійного забезпечення (у тому числі, за допомогою НПФ). Поряд з цим, внаслідок настання демографічної кризи, нарощування тенденцій загального постаріння нації, все більшого значення в країнах ЄС набуває практика приватизації пенсійних зобов'язань держави («Altervermogensgesetz» у Німеччині, «contracting out» – у Великобританії тощо). Така тенденція передбачає передачу зобов'язань держави щодо страхового пенсійного забезпечення (додаткової державної пенсії) працівників приватних

підприємств роботодавцям, стимулюючи підприємців до того за рахунок зниженням податкових платежів. Таку тенденцію слід врахувати і Україні в процесі розбудови трирівневої системи пенсійного забезпечення: солідарної системи пенсійного забезпечення; системи накопичувального пенсійного забезпечення (представленої у вигляді системи страхових персоналізованих пенсійних рахунків, масовий перехід до якої так досі й не відбувся); системи добровільного пенсійного забезпечення (у тому числі за рахунок розвитку системи недержавних пенсійних фондів (НПФ)).

3. Недержавне пенсійне забезпечення можуть здійснювати ряд структур. Зокрема 1) пенсійні фонди (шляхом укладання пенсійних контрактів); 2) страхові організації (методом укладання договорів страхування про довічну пенсію, пенсію на певний строк, страхування ризику виплати пенсії по інвалідності і виплати у випадку смерті); 3) банківські установи (з використанням укладання договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для нагромадження пенсійних заощаджень). Альтернативна система НПФ є запорукою її існування в умовах ринкових трансформаційних перетворень економіки України.

4. Діяльність недержавних пенсійних фондів обов'язково підлягає державній регламентації та державному контролю. Стандартизовані: фінансова звітність НПФ; розрахунки страхових внесків та тарифна політика; методи визначення відповідальності перед учасниками НПФ тощо. Держава також визначає перелік напрямів використання коштів НПФ з метою мінімізації ризиків інвестування. Ці заходи гарантують стабільність системи НПФ та захист її вкладників від ризиків невиплати недержавних пенсій внаслідок хаотичних коливань ринкової кон'юнктури.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Хмелевська О. М. Пенсійне забезпечення: недоліки існуючої системи та необхідність реформування. Формування ринкових відносин в Україні: Зб. статей молодих учених. Вип. 6 / Наук. ред. І. К. Бондар. – К., 1998. – С. 88-94.

2. Хмелевська О. М. Соціально-економічна передумови і шляхи реформування пенсійної системи // Вісник КДТЕУ. – 1998. – № 4. – С. 40-50.

3. Мандибура В.О. Рівень життя населення України та проблеми реформування механізмів його регулювання. – К. : Парламентське вид-во, 1998. – 256 с.

4. Сокуренько В. В. Концепція соціальної держави // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України. – К.: Вид-во Національної академії внутрішніх справ України, 2001. – № 1. – С. 108-117.

6. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, держкомстат України, 2006. – 356 с.

7. Grieswelle D. Sozialpolitik der Zukunft. – Muenchen, 1996. – 260 S.

8. Beveridge W. Social Insurance and Allied Services, Report. – London: McMillan, 1942. – 220 p.

9. Сайт Міжнародної організації праці // www.slo.org

10. Hanvey C., Philpot T. Practising Social Work. – London, 1994. – 462 p.

11. Grieswelle D. Sozialpolitik der Zukunft. Muenchen, 1996. – 260 p.

12. Сайт Центра міжнародної макроекономіки (Великобританія) // www.econ.ox.ac.uk/Research/cim

Била С. А., Реформирование системы пенсионного обеспечения (опит стран ЕС) / Национальный институт стратегических исследований при Президенте Украины.

В статье проанализированы общие тенденции реформирования системы пенсионного обеспечения в странах ЕС, которые формируются под воздействием усиления проявлений демографического кризиса и одряхления нации (на примере Германии и Великобритании). Отражены закономерности становления и принципы функционирования системы негосударственных пенсионных фондов (НПФ) в странах с развитой рыночной экономикой.

Ключевые слова: пенсионная реформа; пенсионное обеспечение; солидарная система пенсионного обеспечения; накопительная система пенсионного обеспечения; персонализованные пенсионные счета; негосударственные пенсионные фонды (НПФ).

Bila S. A. Reforming of pensions's provision system (European countries exrerience) / The National Institute for Strategic Studies

In the article the general tendencies of reformation of the system of the pension providing are analysed in the countries of EC, which are formed under act of strengthening of displays of demographic crisis and decrepitude of nation (on the example of Germany and Great Britain). Conformities to law of becoming and principles of functioning of the system of non-state pension (НПФ) fund are reflected in countries with the developed market economy.

Keywords: pension reform; pension providing; system of the pension providing; personalized pension accounts; non-state pension fund.