

*Міжнародна організація праці,  
Субрегіональне бюро для країн  
Центральної та Східної Європи  
Будапешт*

**Сучасні тенденції  
та впровадження пенсійних реформ  
у країнах - кандидатах  
на вступ до ЄС**

*Елейн Фулці  
Головний спеціаліст з питань соціального забезпечення*



**Міжнародне бюро праці  
травень 2003 року**



## Вступ<sup>1</sup>

Кожний працівник невдовзі після початку його офіційної зайнятості сплачує перший внесок в систему соціального забезпечення своєї країни. Сплачуючи цей внесок, він фактично не знає про все те, що відбудеться в майбутньому. Потім, як це звичайно буває, через багато років, ті працівники, що уникають смерті та непрацевдатності, починають отримувати пенсію за віком. Ще через кілька років працівник або годувальник отримує останню виплату, що дозволяється системою пенсійного забезпечення. Протягом 50 або більше років, що можуть сплинути від першої до останньої з цих подій, працівник побачить підвищення та зниження свого доходу у відповідь на численні непередбачувані ризики. Працівник стане свідком нових підвищень та знижень відсоткових ставок, невизначених коливань у розподілі цін, розквітів та занепадів, періодів безробіття, стихійних лих, збройних конфліктів, змін політичних режимів та коливань курсів обміну валют. Нарешті, після виходу на пенсію працівник не знатиме, скільки ще років він повинен планувати сподіватися на отримання пенсії.

Основне питання, яке необхідно розглянути в процесі розроблення усіх пенсійних систем, полягає у тому, як розподілити ризики, пов'язані з такою невпевненістю? Хто повинен нести за них відповідальність і яким чином?

Навколо цього питання давно точаться дебати з пенсійної політики. Серед ряду моделей та аргументів на їх захист можна виокремити два різних підходи. Згідно з першим підходом працівник отримує пенсію, що є результатом об'єднання ризиків та внесків, які сплачуються працівниками. Такий розподіл дозволяє усім працівникам певною мірою захистити себе від втрати заробітку, спричиненої різними ризиками. Згідно з другим підходом рівень захисту кожного працівника чітко відповідає рівню його внесків до пенсійної системи. За таких умов розподіл ризиків незначний або взагалі відсутній, так само як і зменшення невпевненості.

---

<sup>1</sup> Автор отримав корисні відгуки на проект цього документу від колег з МОП, серед яких Фрідріх Бутлер, Петра Ульсхофер, Емманюель Рейно, Кшиштоф Хагемейер, Маркус Рук та П'єр де Лям. Марія Августинович, Агнешка Хлон-Домінчак, Едвард Гатт, Ромас Лазутка та Лаурі Леппик додали важливу інформацію до аналізу в його першій частині. Маркус Рук побудував таблиці у першій частині за допомогою національних спеціалістів з питань пенсійного забезпечення разом з Ейсе Селчук Генсер, Жірі Крал, Крістіною Міхес, Пламенкою Марковою, Крістіаном Тома, Інтою Вановською, Борисом Вавро, Тіне Становнік, Марією Свореновою та Панайотіс Ялорос, яким ми висловлюємо свою вдячність. Будь-які помилки є помилками виключно автора, так само як і думки та позиції, викладені в аналізі.

Принцип розподілу ризиків зазвичай перетворюється в пенсійну політику за допомогою законодавчого акту, у якому визначається розмір пенсійних виплат залежно від заробітку працівника. Розмір пенсійних виплат зазвичай визначається в межах, що задовольняють попит на гідний мінімум, водночас передбачаючи достатні можливості для винагородження здібностей та зусиль працівника. Таким чином подібні системи називаються системами встановлених виплат. Вони є встановленими у тому сенсі, що для певного рівня та структури доходу можливо заздалегідь знати розмір пенсії працівника.

Такі системи зазвичай, але не обов'язково перебувають під управлінням уряду та фінансуються на розподільній основі таким чином, щоб поточні внески працівників використовувалися для оплати пенсій поточним пенсіонерам, і такі працівники в свою чергу отримують право на виплати після виходу на пенсію.

В таких схемах розподілу ризиків пенсійні виплати не пов'язані безпосередньо з розміром сплачених внесків: деякі працівники отримуватимуть більше, ніж вони сплатили внесків (наприклад особа, яка отримала інвалідність на ранньому етапі своєї трудової діяльності), а інші отримуватимуть менше (наприклад самотній працівник, який помирає одразу після виходу на пенсію). Але кожний працівник отримує розумну гарантію передбачуваної пенсії протягом всього періоду інвалідності або старості і такий самий захист для його утриманців. Якщо економічні або демографічні зміни створюють проблеми з виконанням цієї гарантії, її забезпечення обговорюється в ході політичних процесів і регулювання пенсійних виплат, рівнів внесків або і того й іншого, зазвичай відбуваються задовго до настання дати їх чинності. Таким чином ризики, пов'язані з невпевненістю в умовах функціонування системи, широко розділяються суспільством, включаючи уряд, роботодавців, працівників та пенсіонерів.

Згідно з другою моделлю працівник отримує пенсію, що відображає лише ті його власні внески, втрати чи прибутки з відсоткових чи інших фінансових доходів, що будуть враховані в процесі накопичення. Не існує формули нарахування пенсійних виплат і виплачувана пенсія не враховує щойно перераховані ризики. Єдине вирівнювання відбувається для різної фактичної тривалості життя. У межах такої системи підтримується облік щорічного стану персонального накопичувального рахунку працівника відповідно до інвестування в нього. Така процедура здається концептуально простою, але насправді потребує ретельного бухгалтерського обліку.

Друга модель зазвичай, але не обов'язково перебуває під управлінням ряду приватних і, можливо, конкуруючих підприємств, які отримують та інвестують внески працівників і ведуть облік стану їх персональних портфельів. Після виходу на пенсію працівник повинен використовувати активи портфелю, щоб купити анuitет, що гарантуватиме працівникові регулярні пенсійні виплати до кінця життя. Цей другий тип системи називається по-різному: “приватизована система”, “накопичувальна система” або “система індивідуальних ощадних рахунків”. Її суть полягає у відсутності розподілу ризиків, переході до персоніфікації більшості з вище згаданих ризиків до індивідуального працівника та передачі приватним фірмам комерційного управління портфелем працівника та анuitетами.

Нинішні суперечності між цими двома загальними моделями розгорілися у 1994 році у великому виданні Світового Банку під назвою *Попередження кризи старіння населення [Averting the Old Age Crisis]*, у якому увагу зосереджено на демографічній проблемі старіння, що постала перед пенсійними системами світу. Згідно з цим аналізом зміна системи пенсійного забезпечення від першої моделі до другої сприяла б уникненню фінансової пенсійної кризи, пов'язаної зі старінням населення. Відтоді протиріччя в пенсійній політиці переросли в дебати, що точаться в усьому світі і найбільше в країнах Латинської Америки, але також в Європі, Африці й Середній Азії. Більшість економістів та аналітиків залишили поза увагою основне твердження дослідження і суть дебатів змінилася<sup>2</sup>. Але в центрі уваги залишаються суперечності між двома моделями, підкреслені у дослідженні. Такі суперечності переважають і є найбільш стійкими в країнах-кандидатах на вступ до ЄС, близько половини з яких або впроваджують другу модель, або розглядають відповідні зміни в законодавстві для переходу до другої моделі.

На фоні цих суперечностей даний документ відстежує сучасні тенденції пенсійної політики в країнах-кандидатах на вступ до ЄС. У частині I подається огляд змін, що відбулися з середини 1990-их років. У ній надається опис змін систем соціального страхування; скорочення цих систем на користь нових схем, що усувають розподіл ризиків та передають управління внесками працівників приватним фірмам; та встановлення нових механізмів та стимулів для доповнення добровільного приватного пенсійного забезпечення. У частині II

---

<sup>2</sup> Тобто сьогодні визнаним є той факт, що зміна методу пенсійного фінансування не змінює тягаря підтримки населення похилого віку, що повинна виходити з поточного ВВП у будь-якій пенсійній системі. Див. розділ 3.

висвітлюються додаткові питання пенсійного забезпечення, які потребують уваги, але більшою чи меншою мірою залишені в тіні через суперечності щодо моделей.

МОП відстежувала зміни в системах соціального забезпечення регіону протягом періоду, що аналізувався, і наведене нижче обговорення частково базується на цьому досвіді. Більш конкретно це обговорення побудоване на роботі, що нині проводиться Субрегіональним бюро МБП в Будапешті за підтримки Уряду Франції. Ця робота включає як дослідження, так і технічне співробітництво, що мають на меті посилення соціального забезпечення в країнах-кандидатах на вступ до ЄС. Дослідження, проведені в рамках проекту, зосереджені на вивченні реформування пенсії за віком, пенсії у зв'язку з інвалідністю, гендерного аспекту реформування соціального забезпечення в окремих країнах. Аналізуючи пенсійну реформу в країнах Середземноморського регіону, використано джерела МОП та Європейської Комісії, відповідних урядів, а також національних аналітиків.

## **I. Сучасний досвід пенсійного реформування: регіональний огляд**

З середини 90-их років країни-кандидати на вступ до ЄС різними шляхами поєднували три категорії змін у пенсійних системах. Перша категорія регулює параметри існуючих систем соціального страхування. Друга скорочує соціальне страхування на користь індивідуальних заощаджень. Третя заохочує нові можливості добровільних пенсійних заощаджень. Кожне конкретне поєднання цих стратегій значним чином змінюється залежно від країни, так само як і перебіг подій. Деякі країни вже мають досвід реформування протягом кількох років, що спричиняє докорінні зміни у їх системах, в той час як інші пристосовують свої системи поступово і у висхідному порядку.

Значні коригування відбулися в таких аспектах систем державного соціального страхування країн як пенсійний вік, формула нарахування виплат, спеціальні категорії працівників та збирання пенсійних внесків. Як можна побачити з Таблиці 1, підвищення пенсійного віку, запроваджене у більшості країн, коливається від двох до трьох років для чоловіків і від трьох до шести років для жінок. Більшість з цих змін є результатом політичного компромісу, коли уряд спочатку пропонує більше підвищення віку, а потім у ході переговорів з профспілками та у деяких випадках з роботодавцями відбувається його менше підвищення. У деяких країнах (наприклад Польща, Словенія) початкові пропозиції зрівняти пенсійний вік чоловіків та жінок були відхилені на користь подальшого збереження різниці.

Підходи країн до перегляду формул нарахування виплат відрізняються. У багатьох випадках суть змін полягала в усуненні розподілу ризиків як елементу пенсійного забезпечення, тобто у тому, щоб зробити пенсії більш персоніфікованими та пов'язаними із заробітком. Найбільше заходів у цьому напрямку було вжито Латвією та Польщею, де система встановлених пенсійних виплат була замінена так званою системою умовних встановлених внесків. За цією системою рівень пенсії працівника встановлюється після виходу на пенсію повністю на основі обліку сплачених працівником внесків за його життя та тривалості життя його вікової групи в стандартному пенсійному віці<sup>3</sup>. Це усуває перерозподіл на користь низькооплачуваних працівників і призводить до автоматичного зменшення (чи збільшення) виплат у відповідь на зміну тривалості життя, якщо тільки особа не вирішить працювати довше (чи навпаки протягом коротшого періоду часу). Інші країни - кандидати залишили існуючі системи встановлених пенсійних виплат, але знизили коефіцієнт нарахування за кожен рік роботи (Словенія) або скоротили перерозподіл на користь низькооплачуваних працівників (Угорщина).

Декілька країн ухвалили зміни у формулі нарахування виплат, згідно з якими перерозподіл на користь низькооплачуваних працівників було збільшено. Наприклад, на Кіпрі був збільшений розмір мінімальних пенсій, у Чеській Республіці ухвалено дворівневу формулу нарахування виплат з перерозподілом на користь низькооплачуваних працівників на обох рівнях, а в Словенії зменшено різницю між найнижчою та найвищою пенсією, що може виплачуватися особам з однаковою кількістю відпрацьованих років.

У переважній більшості країн також було збільшено кількість відпрацьованих років, які враховуються при нарахуванні пенсії. Така зміна посилює відносини між виплатами та заробітком на все життя, спрямовані на заохочення більш тривалої участі у формальному ринку праці<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Внески включають деякі встановлені відсотки на основі індексу заробітної плати.

<sup>4</sup> Однак не існує переконливих фактичних доказів ефективності цього заохочення.

**Таблиця 1. Пенсійний вік в країнах-кандидатах на вступ до ЄС**

	<i>Чинне законодавство</i>	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>
<b>Болгарія</b>	2000	підвищення до 63 років у 2005 р. по 6 місяців щорічно	підвищення до 60 років у 2009 р. по 6 місяців щорічно
<b>Кіпр</b>	1995	65 років (ранній вихід на пенсію в 63 роки)	65 років (63 роки для тих, хто народився до 01.01.1935 р.)
<b>Чеська Республіка</b>	1995	підвищення до 62 років до 2006 р. по 2 місяці щорічно	підвищення до 57-61 (залежно від кількості дітей) по 4 місяці щорічно
<b>Естонія</b>	1998, чинне з 2000	63 роки	підвищення до 63 років у 2016 р. по 6 місяців щорічно
<b>Угорщина</b>	1996	підвищення до 62 років у 2001р. по 1 року кожні 2 роки	підвищення до 62 років у 2009 р. по 1 року кожні два роки
<b>Латвія</b>	1998	підвищення до 62 років у 2003 р. по 6 місяців щорічно	підвищення до 62 років у 2008 р. по 6 місяців щорічно
<b>Литва</b>	1994, 2000	підвищення до 62.5 року у 2003 р. по 6 місяців щорічно	підвищення до 60 років у 2006 р. По 6 місяців щорічно
<b>Мальта</b>	1987	61 рік	60 років
<b>Польща</b>	1998 (чинне з 1999)	65 років, скасування раннього виходу на пенсію у 2007 р. <sup>1)</sup>	60 років, скасування раннього виходу на пенсію у 2007 р. <sup>1)</sup>
<b>Румунія</b>	2000	підвищення до 65 років у 2015 р. по 1 місяцю щоквартально	підвищення до 60 років у 2015 р. по 1 місяцю щоквартально
<b>Словацька Республіка</b>	1988 <sup>2)</sup>	60 років	53-57 років (залежно від кількості дітей)
<b>Словенія</b>	1999	63 роки <sup>3)</sup>	61 років
<b>Туреччина</b>	1999	60 років	58 років

<sup>1)</sup> Скасування раннього виходу на пенсію застосовується до осіб, охоплених новою системою, тобто тих, хто народився після 1948 р. Винятки стосуватимуться вузького переліку професій, який буде уточнюватися у майбутніх регулюваннях. Такі пенсії фінансуватимуться окремо, а не в межах системи соціального страхування.

<sup>2)</sup> Новий закон готується Міністерством праці, соціальних справ та сім'ї. Згідно з цим законом пенсійний вік поступово підвищуватиметься до 62 років для чоловіків та жінок.

<sup>3)</sup> Вихід на пенсію до 63 років для чоловіків і 61 року для жінок підлягає штрафу (це загальне правило, але є винятки для певних груп застрахованих осіб). Також можливе отримання премій (наприклад у вигляді вищого коефіцієнта нарахування), якщо стаж роботи перевищує 40 років для чоловіків та 38 років для жінок.



Серед колишніх соціалістичних країн деякі уряди стандартизували правила нарахування виплат для працівників за рахунок скасування попередніх пенсійних пільг для окремих категорій. Наприклад, вищий рівень пенсії або нижчий пенсійний вік для тих категорій робіт, які на думку колишніх урядів були стратегічно важливими. Деякі країни повністю скасували такі пільги (наприклад, Чеська Республіка, Литва); інші фінансують їх окремо (наприклад Словенія, а в усіх останніх питаннях пенсійних пільг залишається на порядку денному національної політики (Естонія, Польща, Словацька Республіка)<sup>5</sup>.

Зусилля, спрямовані на вдосконалення збирання внесків, переважно зосереджені на затвердженні так званих уніфікованих систем збирання внесків. Єдиний примусовий орган збирає внески для фінансування ряду схем соціального забезпечення (наприклад пенсії, охорона здоров'я, безробіття, захворювання, виробничі травми) і також може збирати податковий податок. За допомогою такого підходу можна досягти економії витрат у процедурах примусу і надати примусовому органу доступ до інформації про підприємства з різних державних джерел. Однак єдині системи мають обмежене застосування відносно самозайнятих працівників та тих, хто зайнятий у неформальній економіці і щодо яких жодна державна установа не має ідентифікаційного обліку. На додаток вони розподіляють відповідальність таким чином, що можуть виникати труднощі в управлінні пенсіями<sup>6</sup>. Уніфіковані системи збирання внесків були засновані в Латвії (1996 р.), Словенії (1996 р.), Угорщині (1999 р.) та Болгарії (2002 р.). В Румунії ухвалено закон, що вимагає уніфікованого збирання внесків, який набуде чинності 2004 року. У Словацькій Республіці пропозиція щодо уніфікованого збирання внесків розглядається вже кілька років.

Болгарія нещодавно ініціювала боротьбу з ухилянням від сплати внесків і заниженням відомостей про заробітну плату, створюючи мінімальну межу внесків для певних категорій зайнятості та вимагаючи

---

<sup>5</sup> У Словацькій Республіці пільги були скасовані у 1992 році (скасування набуло чинності у 1993 році), але щорічно вони продовжувалися протягом 90-их років у відповідь на загрозу страйків. У 2000 році було припинено врахування трудового стажу у призначенні пільг. Однак право на пільги на основі трудового стажу до 2000 року зберігатиметься до 2023 року.

<sup>6</sup> Наприклад, в Угорщині Фонд пенсійного страхування відповідає за облік внесків кожного працівника на індивідуальному рахунку, але не має доступу до інформації про збирання внесків, за яке відповідає податкова адміністрація.

реєстрації усіх трудових контрактів в установах соціального забезпечення<sup>7</sup>.

Друга велика категорія змін наближується до другої моделі у суперечливому пенсійному забезпеченні, тобто до скорочення системи соціального страхування та переспрямування частини пенсійних внесків на обов'язкові індивідуальні ощадні рахунки під комерційним управлінням. Цей підхід відрізняється від підходу, прийнятого в деяких країнах Латинської Америки, де системи соціального страхування були повністю заміщені приватними індивідуальними пенсійними рахунками (наприклад Чилі). Що стосується країн-кандидатів на вступ до ЄС, зусилля були переважно спрямовані на структурування змішаних систем, згідно з якими майбутні пенсіонери отримуватимуть пенсію через два канали – приватний та державний. У державному компоненті немає об'єднання ризиків або заощаджень до виходу на пенсію, коли накопичені працівником активи повинні використовуватися для придбання довічного ануїтету. Зазвичай працівники мають право вибору компанії управління активами, а також мають право переведення свого рахунку від однієї компанії до іншої. Така схема ефективно переносить ризик від суспільства загалом до індивідуальних працівників, а також змінює роль держави від провайдера пенсійних виплат до їх регулятора по відношенню до компаній, які формують приватний рівень.

Такі реформи були ухвалені в Угорщині (1998 р.), Польщі (1999 р.), Болгарії (2000 р.), Латвії (2001 р.) та Естонії (2002 р.). Подібні схеми були запропоновані новим урядом Словацької Республіки та спеціальною комісією з реформування соціального забезпечення Мальти. В Литві уряд ухвалив змішаний підхід (2002 р.), відповідно до якого участь у приватній індивідуальній схемі є добровільною для усіх працівників, але фінансується за рахунок внесків, відрахованих з державної системи соціального страхування для працівників, які обирають таку систему. У деяких інших країнах велися дебати щодо пропозицій з цих питань, але їх ухвалення було відхилене (Чеська Республіка, Румунія та Словенія), в той час як в інших цей підхід серйозно не розглядався (Кіпр, Туреччина). Нинішня структура політичного вибору країн викладена у Таблиці 2.

---

<sup>7</sup> Було визначено 48 категорій. *Pensions International*, “Bulgaria: Funds show only slight growth” [Болгарія: помічається тільки незначне зростання фондів], March 2003, p. 11.

**Таблиця 2. Стан приватизації пенсій у країнах-кандидатах на вступ до ЄС**

<i>Країни з обов'язковими індивідуальними ощадними рахунками під комерційним управлінням</i>	<i>Країни без таких схем</i>
Угорщина (1998 р.)	Кіпр
Польща (1999 р.)	Чеська Республіка
Латвія (2001 р.)	Литва <sup>(1)</sup>
Естонія (2002 р.)	Мальта <sup>(2)</sup>
Болгарія (2002 р.)	Румунія
	Словацька Республіка <sup>(3)</sup>
	Словенія
	Туреччина

<sup>(1)</sup> Добровільний другий рівень фінансується за рахунок внесків з державної пенсійної системи.

<sup>(2)</sup> Часткова приватизація запропонована спеціальною комісією з питань реформування пенсійного забезпечення.

<sup>(3)</sup> Часткова приватизація розглядається новим урядом.

Фінансові витрати перехідного періоду мають велике значення, коли йдеться про рух у такому політичному напрямі. Ці витрати спричинені подвійними потребами впровадження індивідуальних пенсійних рахунків, водночас продовжуючи виконувати зобов'язання з виплат в рамках існуючої розподільної системи. Ці вимоги накладатимуть фінансовий тягар на кілька десятиліть в межах 0,5 – 2,5 % ВВП на рік. Покриття цих витрат спричинює певні проблеми в країнах-кандидатах, оскільки більшість з них діють під політичним тиском, що забороняє підвищення розмірів внесків. Цей тиск походить з нинішнього розміру внесків, який є високим згідно з міжнародними стандартами (див. Таблицю 3).

**Таблиця 3. Розмір пенсійних внесків в країнах-кандидатах  
на вступ до ЄС, 2002  
(як відсоток від застрахованої заробітної плати)**

	<i>Роботодавці</i>	<i>Працівники</i>	<i>Держава</i>	<i>Загалом</i>
<b>Болгарія</b>	21.75 <sup>1)</sup>	7.25 <sup>1)</sup>		29 <sup>1)</sup>
<b>Кіпр</b>	6.3	6.3	4	16.6 <sup>2)</sup>
<b>Чеська Республіка</b>	19.5	6.5		26
<b>Естонія</b>	20	2 <sup>3)</sup>		22 <sup>4)</sup>
<b>Угорщина</b>	18	8		26 <sup>5)</sup>
<b>Латвія</b>	--	--	27.10 <sup>6)</sup>	30.86 <sup>7)</sup>
<b>Литва</b>	22.5	2.5		25
<b>Мальта</b>	10	10	10	30
<b>Польща</b>	16.26	16.26		32.52
<b>Румунія</b>	23 <sup>8)</sup>	12		залежить від внесків роботодавця
<b>Словацька Республіка</b>	21.6	6.4		28
<b>Словенія</b>	8.85	15.5		24.35
<b>Туреччина</b>	11-13 <sup>9)</sup>	9		20-22

<sup>1)</sup> Ці розміри застосовуються в нормальних умовах праці та для осіб, народжених до 1 січня 1960 року. Для осіб, які народилися пізніше, розмір внесків складає: 20.25 % (роботодавці), 6.75 % (працівники), 27 % (загалом). У складних та надскладних умовах праці розмір внесків складає: (i) для осіб, народжених до 1 січня 1960 року: 24.75 % (роботодавці), 7.25 % (працівники), 32 % (загалом); (ii) для осіб, народжених після 1 січня 1960 року: 23.25 % (роботодавці), 6.75 % (працівники), 30 % (загалом).

<sup>2)</sup> Цей показник охоплює всі страхові випадки. Немає правового розподілу внесків між короткостроковими та довгостроковими виплатами за винятком допомоги по безробіттю, на яку виділяється 0.996 % (6 % з 16.6 %).

<sup>3)</sup> Внесок працівників у накопичувальний другий рівень, що складає 2 %, є обов'язковим для нових учасників ринку праці (осіб, які народилися у 1983 році і пізніше) і не обов'язковим для нинішньої робочої сили.

<sup>4)</sup> Для тих, хто не приєднався до другого рівня, загальний рівень пенсійних внесків складає 20 %.

<sup>5)</sup> У 2003 році розмір внесків складає 18 % для роботодавців і 8.5 % для працівників, загалом складаючи 26.5 %.

<sup>6)</sup> Пенсії за першим рівнем охоплені бюджетом державного соціального страхування, як і пенсії за віком до реформи 1996 року.

<sup>7)</sup> Включає 3.76 % на виплати по непрацездатності (без розподілу для роботодавців і працівників). У 2003 р. загальний розмір внесків на соціальне страхування складає 33.09 %. Він охоплює як короткострокові, так і довгострокові виплати. 24.09 %

сплачується роботодавцями (включаючи 0.09 % на виплати у зв'язку з виробничою травмою) і 9 % - працівниками.

<sup>8)</sup> 23 % у нормальних умовах праці, 28 % та 33 % відповідно у складних та надскладних умовах праці.

<sup>9)</sup> Змінюється залежно від галузі (вищий для більш складних умов праці).

Зважаючи на такий тиск, більшість країн, які обрали цей підхід, покривають витрати перехідного періоду, збільшуючи державну позику або за рахунок так званого внутрішнього фінансування, тобто урізаючи державні пенсійні виплати<sup>8</sup>. Деякі інші, в очікуванні високих перехідних фінансових витрат, обрали поступове впровадження приватного рівня (див. таблицю 4).

**Таблиця 4. Розміри пенсійних внесків до пенсійної системи з рівнем обов'язкової приватної схеми у країнах-кандидатах на вступ до ЄС, 2002 р.**

Країна	Всього			Розподільна (1-й ярус)			Накопичувальна (2-й ярус)
	Загалом	Роботодавець	Працівник	Загалом	Роботодавець	Працівник	
Болгарія	29.00	21.75	7.25	27.00 <sup>1)</sup>	20.25	6.75	2.00 <sup>1)</sup>
Естонія	22.00	20.00	2.00 <sup>2)</sup>	16.00 <sup>3)</sup>	16.00 <sup>3)</sup>		4.00 + 2.00 <sup>2)</sup>
Угорщина	26.00	18.00	8.00	20.00	18.00	2.00	6.00 <sup>4)</sup>
Латвія	30.86	--	--	--	--	--	2.00 <sup>5)</sup>
Польща	32.52	16.26	16.26	25.22	16.26	8.84	7.30

<sup>1)</sup> 2% до другого рівня обов'язково сплачуються особами, які народилися 1 січня 1960 року і пізніше. Особи, які народилися раніше, не роблять внесків до накопичувальної системи, а розмір внесків до розподільної системи становить 29%. Розподіл внесків між першим і другим рівнями визначається кожного року у законі про річний бюджет.

<sup>2)</sup> Додатковий внесок (2%) обов'язковий для тих осіб, які вперше вступають на ринок праці (особи, що народилися у 1983 році і пізніше), і за бажанням – для осіб, що вже перебувають у складі робочої сили.

<sup>3)</sup> Для осіб, які не приєдналися до другого рівня, розмір внесків у рамках першого рівня становить 20%. Для осіб, які приєдналися до другого рівня, 4% від сплачуваного роботодавцем податку до системи соціального забезпечення направляється у накопичувальну систему.

<sup>8)</sup> Збільшення займу є проблемою для багатьох країн через наявний високий дефіцит державного бюджету. На додаток у контексті Маастрихського Договору (Протоколи до статті 109) щорічний бюджетний дефіцит (включаючи соціальне забезпечення) зазвичай не повинен перевищувати 3 % ВВП, а накопичений борг менш ніж 60 % ВВП.

<sup>4)</sup> У 2003 році розмір внеску зріс на 6-7%. Загальна сума внеску зросла до 26.5%: 18 % для роботодавців і 8.5% для працівників.

<sup>5)</sup> Планується підвищити розмір внесків до другого рівня до 4% у 2007 році, до 8% у 2008 році, до 9% у 2009 році і до 10% у 2010 році.

У дослідженнях, проведених МОП в Угорщині і Польщі, країнах, які першими у регіоні запровадили цю модель, наголошується на передумовах успіху реформи цього типу.<sup>9</sup> Досвід цих країн може стати корисним для інших країн, які планують, впроваджують подібні зміни чи обговорюють можливість їх впровадження. По-перше, і напевне найбільш важливо, цей досвід показує, що необхідно контролювати приватні адміністративні витрати, які призвели до втрати заощаджень працівників, які знаходяться під приватним управлінням, а також до негативного реального доходу в обох країнах.<sup>10</sup> По-друге, індивідуальні рахунки потребують запровадження широкої системи обліку точного розміру кожного внеску, який робить щомісяця кожен працівник. Це знову ж таки складне з фінансової і адміністративної точки зору завдання, яке жоден уряд поки що неспроможний виконати. По-третє, системи індивідуальних рахунків забезпечують виплату пенсій за принципами, зовсім відмінними від тих, за якими функціонують інші системи. Нові рахунки у всіх випадках повинні поєднуватися з іншими виплатами – пенсіями по інвалідності і у зв'язку з втратою годувальника – таким чином, щоб уникнути переміщення витрат на пенсійні виплати в інші програми та виникнення непередбачуваних втрат і несподіваних доходів. І нарешті, важливо завчасно передбачати всі характеристики системи і проводити просвітницьку роботу на основі достовірної інформації, щоб працівники, які стоять перед вибором, чи приєднатися до змішаної системи, могли зробити цей вибір, детально знаючи всі правила, за якими будуть функціонувати системи індивідуальних заощаджень. В обох країнах складність завдання активного запровадження і функціонування індивідуальних рахунків призвела до того, що уряди були змушені відтягувати прийняття остаточних рішень з деяких питань.

Добровільні додаткові пенсійні плани – третя значна категорія змін. Вони націлені на те, щоб заохотити працівників брати більш активну

---

<sup>9</sup> Elaine Fultz, editor, *Pension Reform in Central and Eastern Europe, Volume 1, Restructuring with Privatization: Case Studies of Hungary and Poland*, Budapest: ILO SEET, 2002. [Е. Фултц, Пенсійна реформа у Центральній і Східній Європі, том 1, Приватизація державних схем в Угорщині і Польщі].

<sup>10</sup> В Угорщині у 1998-2000 роках, для промисловості в цілому, норма прибутку розраховувалася в середньому –4.1 % (зростання на 7.1 % проти рівня інфляції, який складає 11.2 %). У Польщі норма прибутку з урахуванням рівня інфляції для всіх фірм по всій промисловості варіювалася від найвищої –3 % до найнижчої –14 %. Ці норми були розраховані на період з вересня 1999 року по червень 2001 року.

участь у фінансуванні свого майбутнього перебування на пенсії, акумулюючи таким чином додаткові ресурси для пенсійних виплат у світлі старіння населення.<sup>11</sup> У колишніх соціалістичних країнах був помітний ентузіазм щодо добровільних пенсійних заощаджень. Перші закони були ухвалені в Угорщині і Чеській Республіці (1994 рік), пізніше – у Словацькій Республіці (1996 рік). Пізніше мало не всі країни обрали той же шлях (див. таблицю 5). До того ж Туреччина розглядає розвиток добровільних схем як наступний важливий крок, в той час як на Мальті добровільні додаткові плани були запропоновані як складова трирівневої пенсійної системи. На Кіпрі добровільні заощадження здійснюються переважно через ощадні фонди, які здійснюють одноразові виплати при виході на пенсію.

Перший досвід показує, і це не дивно, що основні завдання створення добровільних схем приваблюють молодших за віком працівників і працівників з нижчими доходами, оскільки вони можуть заощадити значні суми коштів, а також стимулюють роботодавців робити внески у додаткове пенсійне забезпечення. Повільне економічне зростання спрацювало проти поширення добровільних схем у деяких країнах – кандидатах на вступ до ЄС (Польща, Словацька Республіка), а в країнах з невеликою чисельністю населення і нерозвинутими фінансовими ринками приватні компанії зовсім не були зацікавлені у створенні фондів (Литва). У деяких країнах податкове стимулювання до здійснення добровільних заощаджень виявилось хоч і дорогим, але ефективним для поширення добровільних схем.

У країнах – кандидатах на вступ до ЄС добровільні схеми набували різних форм, таких як, наприклад, взаємні фонди і професійні пенсії. Внаслідок великих адміністративних витрат на індивідуальні рахунки деякі уряди почали пропагувати професійні схеми, в яких роботодавці сплачують внески і здійснюють нагляд за їх функціонуванням (Чеська Республіка і Румунія). У багатьох країнах такі схеми перебували під більш ефективним управлінням і до них було зроблено більше внесків, ніж до схем індивідуальних заощаджень, в яких роботодавці не відіграють ніякої ролі. Більше того, в рамках таких схем збільшується кількість умов, які обговорюються під час колективних переговорів, що сприяє більш ефективному забезпеченню виплат і охопленню більшої кількості

---

<sup>11</sup> Оскільки вони фінансуються за рахунок додаткових внесків, ці регулювання не включають витрати перехідного періоду, як зазначалося вище. Винятком є реформа, прийнята у Литві 2002 року. У цій країні участь у такій схемі добровільна, але фінансування тих, хто приєднався, здійснювалося за рахунок надходжень до державної пенсійної системи.

населення. Крім цього, професійні пенсії часто передбачають такі форми управління, в яких задіяні і працівники, і роботодавці.

**Таблиця 5. Закони, за якими впроваджуються добровільні пенсійні фонди у країнах - кандидатах на вступ до ЄС**

<i>Країна</i>	<i>Рік запровадження</i>
Болгарія	1996
Кіпр	-- 1)
Чеська Республіка	1994
Естонія	1998
Угорщина	1994
Латвія	1998
Литва	2000 <sup>2)</sup>
Мальта	-- 3)
Польща	1999
Румунія	-- 4)
Словенія	2000 <sup>5)</sup>
Словацька Республіка	1996
Туреччина	2001

*1) Приватне додаткове забезпечення передбачається за рахунок ощадних фондів, які здійснюють одноразові виплати. Закон, який регулює діяльність ощадних фондів, набув чинності у 1981 році. Крім того, на Кіпрі функціонують додаткові обов'язкові схеми для державних службовців, що працюють у деяких позадержавних компаніях.*

*2) У Литві, однак, іще не створені пенсійні фонди. Деякі з пенсійних виплат здійснюються компаніями, що займаються страхуванням життя, але ця діяльність не регулюється новим законом.*

*3) Професійні пенсії припинили своє існування у 1979 р. На розгляді знаходиться пропозиція про впровадження тривірневої системи, у тому числі добровільних додаткових схем.*

*4) Уряд запропонував впровадження професійних пенсій. Пропозиція знаходиться на розгляді.*

*5) Закон про другий рівень набув чинності у 1992 р., але пільгове оподаткування ним не передбачалося. Закон 2000 р., який передбачає пільгове оподаткування пенсійних заощаджень, має перевагу над попереднім законом. По відношенню до обмеженої кількості працівників (що працюють на важких і шкідливих видах робіт) роботодавці зобов'язані сплачувати внески у додаткові схеми.*

*Джерело:* Країни Центрально-Східної Європи: Міжнародна мережа регулятивних і наглядових органів за пенсійним забезпеченням, "Регулювання інвестування пенсійних фондів у країнах Центрально-Східної Європи", 12 грудня 2001 р. Інформація для країн середземноморського регіону з позицій міністерств праці.

Якщо проаналізувати розподіл цих трьох категорій по країнах, можна виділити дві загальні стратегії, які в загальному вигляді відповідають суперечностям, описаним вище. Одна група країн поступово згортає державні, розподільні схеми і замість них водночас впроваджує



індивідуальні накопичувальні схеми під комерційним управлінням (Угорщина, Польща, Болгарія, Латвія, Естонія). Друга група країн (Чеська Республіка, Словенія, Туреччина, Румунія) поєднує коригування державних пенсійних систем із запровадженням добровільних додаткових пенсійних схем.<sup>12</sup>

У Чеській Республіці у 1994 році запроваджено в дію закон, який передбачає створення добровільних приватних пенсійних фондів, а протягом 1990-их років було зроблено 13 модифікацій державної пенсійної схеми. Разом з цим згідно із законом 1995 року підвищено пенсійний вік, запроваджена нова формула нарахування виплат, збільшено кількість років, залежно від яких визначається розмір пенсії. На сьогодні половина робочої сили країни охоплена добровільною додатковою пенсійною схемою.

- У Словенії у 1999 році запроваджено ряд змін: підвищено пенсійний вік жінок, створено нову систему винагород і стягнень за пізній і ранній вихід на пенсію відповідно, знижено коефіцієнти заміщення заробітної плати, підвищено перерозподіл, надані повноваження і податкові пільги з метою поширення схем приватних заощаджень. На сьогодні в Словенії нові приватні фонди охоплюють кожного четвертого працівника.
- У Туреччині реформи розпочалися у 1999 році, в результаті їх проведення підвищено пенсійний вік, усуваються мотиви до незареєстрованої зайнятості, зросла верхня межа розміру зарплат, з яких сплачуються внески. З 2001 року запроваджені додаткові приватні пенсії. Нині у Туреччині планується проведення подальших змін з метою зміцнення системи управління державною схемою, при цьому особлива увага приділяється збиранню внесків.
- У Румунії вже протягом кількох років обговорюється можливість приватизації державної пенсійної схеми, але на практиці цей процес ще не здійснюється. У 2000 році уряд вніс зміни у державну схему, серед яких було підвищення пенсійного віку. Нині розробляється

---

<sup>12</sup> Решта країн – Кіпр, Литва, Мальта – не належать до жодної з груп. Як роз'яснювалося раніше, на Кіпрі головний акцент продовжувть робити на державній пенсійній схемі як першочерговому інструменті забезпечення захисту пенсіонерів; тут не була прийнята друга модель чи приватні пенсійні схеми для добровільних індивідуальних заощаджень. Литва запровадила гібридний підхід, згідно з яким другий ярус добровільний, але фінансується за рахунок державних пенсійних внесків для тих, хто до неї приєднався. На Мальті була запропонована трирівнева система, але профспілки були в опозиції і до сьогодні консенсусу не досягнуто.

законодавство, на основі якого буде запроваджено добровільні додаткові професійні пенсії.

Важливо, що в трьох країнах – Чеській Республіці, Румунії і Словенії – активно обговорюється можливість приватизації державних пенсійних схем, що вже позитивно вирішено першою групою країн. У кожному випадку рішення уряду утриматися від цього обґрунтовувалося певною мірою великими фінансовими витратами на перехід від розподільної системи, необхідними для виплати пенсій. У Чеській Республіці і Словенії позиція уряду визначалася під впливом сильної опозиції з боку профспілок, які сприймали приватизацію пенсійної системи як таку, що підриває систему державного соціального страхування. Крім того, оскільки обидві країни мали відносно невеликі зовнішні борги, вони могли бути більш незалежними від наполягань з боку міжнародних фінансових організацій, які підтримують приватизаційні стратегії.<sup>13</sup>

Підсумовуючи, можна сказати, що віртуально всі країни – кандидати на вступ до ЄС вносять зміни у державні пенсійні системи. Деякі зміни (підвищення пенсійного віку) спільні для всіх країн регіону, в той час як напрями розвитку схем відрізняються (перегляд формул нарахування виплат для підвищення чи зниження ступеня розподілу ризику). Переважна більшість країн (п'ять) скорочує державні пенсійні системи і перенаправляє внески у нову систему індивідуальних рахунків під комерційним управлінням. Більшість країн заохочують працівників і роботодавців заощаджувати більші суми на час досягнення пенсійного віку - на добровільних засадах.

## **II. Зазираючи у майбутнє**

Хоча всі країни – кандидати на вступ до ЄС вносять зміни у пенсійні системи, вони все ще стикаються з фінансовими, економічними, демографічними і адміністративними проблемами. Головне завдання, яке стоїть перед урядами – це досягти консенсусу щодо дієвих заходів, необхідних для вирішення цього одного з найважливіших питань. Тривала сконцентрованість суперечностей між державним і приватним підходами

---

<sup>13</sup> Katharina Müller, “Between State and Market: Czech and Slovene Pension Reform in Comparison” in Elaine Fultz, editor, *Pension Reform in Central and Eastern Europe*, vol. 2., *Restructuring of Public Pension Schemes: Case Studies of the Czech Republic and Slovenia*, Budapest: ILO, 2002. [К. Мюллер, Між державою і ринком: порівняння реформ у Чеській Республіці і Словенії у книзі Е. Фултц, Пенсійна реформа у Центральній і Східній Європі., том 2, Зміцнення державних схем у Чеській Республіці і Словенії].

певною мірою стримувала прогрес, роблячи другорядними одні проблеми і спотворюючи суть інших.

Найбільшій увазі потребують такі питання як управління схемами і особливо – збирання пенсійних внесків. В результаті зростання самозайнятості і розширення масштабів неформальної економіки більшість країн – кандидатів на вступ до ЄС понесли значні втрати у внесках до пенсійної схеми упродовж 1990-х років. У деяких колишніх соціалістичних країнах розміри втрат сягали драматичних розмірів, близько 25% і більше від обсягів внесків, що сплачувалися у попередні роки.<sup>14</sup> У той же час поширилося приховування реальних розмірів заробітної плати. Поступове зниження доходів призводить до збільшення навантаження на національні пенсійні схеми, внаслідок чого необхідно здійснювати державне субсидування, що у фінансовому плані досить складно реалізувати, або ж зменшувати розміри виплат, що ставить населення літнього віку у скрутне становище.<sup>15</sup> Головне рішення, якого добиваються, як описувалося раніше, - це зосередження зусиль уряду на збиранні внесків, часто під егідою податкового органу. Цей підхід, який може ліквідувати деякі форми ухиляння від сплати внесків, необхідно доповнювати новими стратегіями, за допомогою яких можна охопити фірми і працівників неформальної і тіньової економіки, фінансові операції яких не відображені у реєстрах державних структур.<sup>16</sup> Крім того, у деяких країнах дії на високому рівні повинні забезпечити висунення більш суворих вимог щодо сплати внесків до позадержавних організацій. Оскільки жодна пенсійна схема, незалежно від її цілей і завдань, не може бути ефективною без надходжень, що необхідні для здійснення виплат, це питання має першочергову важливість для всіх країн.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> R. Palacios, M. Rutkowski, and X. Yu, *Pension Reform in Transition Economies*, World Bank, Washington, D.C., 1999. [Р. Палаціус, М. Рутковскі, Х. Йу., Пенсійна реформа у країнах з перехідною економікою, Світовий банк, Вашингтон, 1999]

<sup>15</sup> Останнє було досягнуто головним чином через неспроможність забезпечити адекватне регулювання інфляції.

<sup>16</sup> Наприклад, внески могли б збиратися як стягнення із виробітку чи внесків у деяких галузях промисловості чи базуватися на оцінці праці, необхідної для певних видів діяльності (наприклад, будівництво).

<sup>17</sup> На такій необхідності приділення більшої уваги внескам було наголошено на Литовській конференції з питань пенсійного забезпечення (листопад 2002 року), яка проводилася за підтримки МОП у співпраці з урядом Франції, Ради Європи, і Ініціативи соціальної єдності в рамках Пакту стабільності для країн Південно-Східної Європи. У її висновках наголошується на вдосконаленні управління схемою як першочерговій необхідності у регіоні і на забезпеченні структури, необхідної для концентрації уваги на витратах на вдосконалення збирання внесків.

Друге питання – пенсії по інвалідності. У більшості країн – кандидатів на вступ до ЄС проблеми і труднощі, що виникають у зв'язку із пенсіями по інвалідності, висвітлювалися не так широко, які ті, що пов'язані з пенсіями за віком. Реформування законодавства про пенсії по інвалідності, де таке проводилося, мало незначні масштаби і було скоріше доповненням до значно ширшого процесу реформування законодавства про пенсії за віком. Загалом реформування пенсій по інвалідності, яке проводилося у 1990-х роках, було націлене на те, щоб зробити більш жорсткими вимоги до тих, хто може мати право на таку пенсію і зміцнити в першу чергу функцію пенсії як компенсації втраченого доходу. Наш аналіз дав можливість з'ясувати, що в результаті реформ були скорочені видатки зі схеми і сповільнені темпи її розростання, і в той же час реформи не вплинули на продуктивність праці пенсіонерів за інвалідністю,<sup>18</sup> навіть навпаки, у більшості країн рівень продуктивності знизився. Становище ставатиме більш критичним із зростанням віку населення і збільшенням чисельності літніх працівників із незначними і середньої складності проблемами зі здоров'ям, які претендуватимуть на пенсію по інвалідності. Тому на сьогодні важливо підготуватися до цього шляхом поєднання пенсійних схем із професійною реабілітацією та іншими заходами, які дають можливість працівникам і заохочують їх залишатися чи знову вступати до складу робочої сили.<sup>19</sup>

Третє питання – гендерний вимір пенсійної реформи. У багатьох країнах – кандидатах на вступ до ЄС, реформи 1990-их років дещо спотворили гендерний аспект, через що жінки опинилися у менш вигідному становищі порівняно із чоловіками.<sup>20</sup> Зважаючи на постійний гендерний розрив у заробітній платі, жінки суттєво втратили через те, що до уваги беруться рівень заробітної плати і розмір внесків, тобто мова йде про схеми умовних установлених внесків і індивідуальних рахунків з комерційним управлінням. У нашій роботі наголошується також на особливо руйнівному впливі поєднання (і) виключення перерозподілу з формули нарахування пенсій із (ii) збереженням можливості раннього

---

<sup>18</sup> E. Fultz and M. Ruck, editors, *Reforming Worker Protections: Disability Pensions in Transformation*, Budapest: ILO, 2002. [Е. Фулц, М. Рук, Реформи захисту працівників: пенсії по інвалідності у трансформації, Будапешт, МОП, 2002].

<sup>19</sup> Серед інших заходів були податкова політика і забезпечення допоміжної технології, яка надає можливість деяким особам з інвалідністю працювати.

<sup>20</sup> E. Fultz, M. Ruck, and S. Steinhilber, editors, *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary, and Poland*, in draft, ILO CEET: Budapest, 2003. [Е. Фулц, М. Рук, С. Штайнгільбер, Гендерний вимір реформування соціального забезпечення у Центральній і Східній Європі: дослідження ситуації у Чеській Республіці, Угорщині і Польщі (проект), МОП, Будапешт, 2003].

виходу на пенсії і виплати при цьому меншої за розміром пенсії, що сталося в Польщі. В результаті застосування такої комбінації розмір пенсійних виплат для жінок буде суттєво меншим порівняно з розміром пенсій для чоловіків та зросте ризик загострення проблеми бідності для людей з настанням пенсійного віку. Іронічним є те, що з огляду на нижчий пенсійний вік, який призначався для жінок у колишніх соціалістичних країнах, реформи, націлені на вирівнювання пенсійного віку, передбачали більше підвищення пенсій для жінок, ніж для чоловіків. Можливо, найбільш важливо, що в результаті нашого дослідження зафіксовано, що застосування окремих таблиць тривалості життя чоловіків і жінок при конвертуванні індивідуальних рахунків для ануїтетів при виході на пенсію може призвести до негативних наслідків для жінок і до зростання загрози бідності людей при досягненні ними пенсійного віку.

Гендерний аналіз, який не проводився у 1990-их роках, повинен стати невід'ємною процедурою при вивченні можливості проведення будь-якої реформи. Підвищена увага до гендерного аспекту може представити реформи у новому світлі, допомогти виявити несподівані наслідки тієї чи іншої політики, а також підвищити інтерес організацій до проблем гендерної рівності і обговорення їх у ході дискусій навколо реформ.

В той час як у деяких країнах ці питання знаходилися в затінку суперечностей між моделями, є одна проблема, розуміння якої громадськістю було спотворене. Це старіння нації. У відомій роботі Світового Банку "Попередження кризи старіння населення" згортання державних пенсійних схем і покладання надій на індивідуальні заощадження розглядалося як спосіб уникнення фінансових труднощів, що виникають у розподільній схемі у зв'язку із старінням населення, тобто уникнення проблем зростання дефіциту, що призводить до прогресивного зниження співвідношення платників внесків до одержувачів пенсій. Індивідуальні накопичувальні схеми можуть уникнути такої фінансової кризи шляхом надання можливості кожному працівникові накопичувати кошти для їх використання у пенсійному віці. Хоча інтуїтивно цей аргумент досить привабливий, однак від нього відійшли економісти і аналітики, як відійшли й від інших аргументів, згідно з якими старіння нації негативно впливає як на розподільну, так і на накопичувальну схеми. На мові макроекономіки обидві схеми є механізмами розподілу наявного ВВП між працівниками і пенсіонерами; незалежно від того, яка схема буде запроваджена, працююче населення повинне буде підтримувати населення, яке вже на пенсії, шляхом розподілу частини виробленої продукції і зароблених коштів або через сплату внесків, або через купівлю коштів на їхніх індивідуальних

рахунках. Враховуючи таку ситуацію, перехід від розподільної до накопичувальної схеми не вирішує проблему старіння. Вона повинна вирішуватися за допомогою інших заходів.

Одними з основних засобів подолання проблеми старіння нації повинні бути макроекономічна політика і політика ринку праці, які сприяють створенню робочих місць і таким чином розширюють простір для трудової діяльності літніх працівників. У той же час необхідні пенсійні реформи, які підвищують мотивацію працівників і дають їм можливість залишатися у складі робочої сили чи виходити на пенсію поетапно. Необхідно також проаналізувати ширші заходи в рамках реформ. Більш ліберальна міграційна політика може сприяти збільшенню частки продуктивних працівників у складі населення кожної країни.<sup>21</sup> А заходи, які сприяють підвищенню продуктивності, можуть забезпечити збільшення “шматка економічного пирога”, за рахунок якого надається підтримка пенсіонерам. Завдяки таким заходам буде легше підтримувати належний рівень життя літніх працівників, незалежно від пенсійної схеми.

Заслуговує на увагу те, що схожі висновки були сформульовані в результаті проведення багатьох конференцій в останні роки, в центрі уваги яких були проблеми старіння. Це засідання Комітету з питань соціального забезпечення Міжнародної конференції праці (Женева, червень 2001 року); Світовий саміт з проблем старіння населення (Мадрид, квітень 2002 року); Конференція міністрів з проблем старіння населення, яка проводилася за підтримки Європейського економічного комітету ООН (Берлін, вересень 2002 року); Конференція, присвячена соціальному діалогу і старінню населення в країнах – кандидатах на вступ до ЄС, яка проводилася за підтримки МОП та урядів Японії і Німеччини (Будапешт, листопад 2002 року); Субрегіональна конференція з питань реструктуризації пенсійних схем по інвалідності, що проводилася за підтримки МОП і уряду Чеської Республіки (Прага, грудень 2002 року).

Розглядаючи всі варіанти, важливо, щоб уряди долучали до дискусій та обговорень соціальних партнерів, а також інші сторони, зацікавлені у майбутньому пенсійної системи. Лише через відкритий соціальний діалог кожна країна може віднайти найбільш вдалу комбінацію політичних рішень, яка ґрунтується на пріоритетах, цінностях і наявності ресурсів кожної країни. І лише такий підхід може забезпечити відповідність, законність реформ, їх підтримку з боку громадськості, яка є передумовою успіху.

---

<sup>21</sup>Однак проблему старіння іммігрантів теж потрібно враховувати.

У деяких країнах необхідно буде докласти зусиль, щоб досягти баланс між цілями економічної стабільності і соціальної відповідності виплат. Як було продемонстровано, цей баланс значно відхилився від попереднього напрямку у деяких країнах у 1990-х роках, в результаті чого в рамках пенсійної системи виникла загроза збідніння населення при досягненні ними пенсійного віку. Такий відхід від розподілу ризику дуже слабо адаптований до нової ринкової економіки у країнах Центральної Європи, де для працівників виникли нові загрози, через що для їх усунення дедалі більше стають необхідними колективні угоди.

Через суперечності схем і неправильні рішення щодо розподілу функцій з огляду на старіння населення було втрачено багато часу. Однак понад усе найважливішим залишаються реальні можливості вирішення демографічних проблем на наступні п'ятдесят років. Саме на ці проблеми робиться акцент у контексті суперечностей. Ці можливості вимагатимуть більшої уваги з боку урядів і соціальних партнерів протягом наступних років.