

**Пенсійна реформа в Центральній та Східній
Європі: нові дані щодо реструктуризації
національних систем пенсійного забезпечення в
окремих країнах**

Елейн Фулц

Маркус Рук



Міжнародна організація праці
Бюро для країн Центральної та Східної Європи
Будапешт

Звіт 25

Авторське право © 2000, Міжнародна організація праці
Вперше видано в 2000 році

ISBN 92-2-112363-4

Оформлення Естер Сабо

Відтворення дозволяється, але не з комерційною метою, за умови зазначення джерела. Звертатися потрібно до Міжнародного бюро праці у Женеві.

Найменування, які використовуються у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подання у них матеріалу не означає відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території, або їх влади, а також демаркації їх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їх автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку МБП та відсутність згадування фірм, продуктів чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Видання МОП можна придбати у великих книгарнях або місцевих бюро МОП багатьох країн; їх також можна отримати безпосередньо у Міжнародному бюро праці за адресою: ILO Publications, International Labour Office CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги чи переліки нових видань можна отримати безплатно за вказаною адресою.

Видано в Угорщині

Зміст

ОГЛЯД	3
1. КОНТЕКСТ РЕФОРМИ	6
А. Пенсійні системи до перехідного періоду	6
В. Вплив перехідного періоду	7
С. Демографічні прогнози	12
II. ПІДХОДИ ДО ПРОВЕДЕННЯ РЕФОРМИ	15
III. ВИСНОВКИ	27
БІБЛІОГРАФІЯ	30
ДОДАТКИ	31

Пенсійна реформа в Центральній та Східній Європі:

Нові дані щодо реструктуризації національних систем пенсійного забезпечення в окремих країнах

Елейн Фулц, Маркус Рук

Огляд:

У цьому звіті подані нові дані щодо просування ініціатив, які впроваджуються в окремих країнах Центральної та Східної Європи з метою реструктуризації національних систем пенсійного забезпечення. Звіт підготовлений на основі матеріалів регіональної конференції з питань пенсійного забезпечення, проведеної в Празі в квітні, 2000 року, за спільного фінансування Міністерства праці та соціальних справ Чеської республіки та Міжнародної організації праці. Ця конференція була організована з метою сприяння обміну інформацією та точками зору щодо пенсійних питань між експертами з 9 країн: Хорватії, Естонії, Угорщини, Латвії, Литви, Польщі, Словачії та Словенії, а також Чеської республіки. Весна 2000 року була сприятливим часом для такого обміну, оскільки країни Центральної та Східної Європи обрали різні підходи реструктуризації пенсійної системи та йдуть різними шляхами, і така ситуація дозволяє країнам, які перебувають на ранніх стадіях перебудови, застосовувати досвід інших країн, які в окремих напрямках пішли далі. З цієї точки зору останні новини в Угорщині та Польщі дуже зацікавили учасників конференції, оскільки в обох країнах зараз впроваджуються так звані радикальні реформи, які частково заміщують державні пенсійні системи обов'язковими системами індивідуальних накопичувальних рахунків, керованими на комерційній основі. Враховуючи цей інтерес, звіт зосереджений на досвіді цих країн.

Аналіз складається з трьох розділів. У першому розділі розкрита суть пенсійних систем, успадкованих від урядів країн Центральної та Східної Європи з соціалістичного періоду, вплив перехідного процесу на пенсійні виплати та фінансування та очікуваний вплив демографічних змін на затрати системи протягом наступних десятиліть. Другий розділ характеризує реформи, проведені в регіоні в 90-их роках. Ці реформи розглядаються, поділяючись на дві великі категорії, - реструктуризація державних систем та приватизація, а також визначення ряду перших зразків. У третьому розділі подані висновки та запропоновані заходи, які могли б підкріпити наміри щодо проведення реформ. Оскільки пенсійна реформа за своїм характером є довгостроковою справою, висновки у звіті сформульовані попередньо, з визнанням того, що сили, які ще не є очевидними, можуть визначити кінцеві результати. Такі висновки є точкою зору авторів і не обов'язково точкою зору учасників конференції чи офіційною позицією МОП.

Загалом, аналіз показує, що:

- Затрати на перехід від солідарного фінансування до попереднього фінансування пенсій виявляються вищими, ніж прогнозовані в Угорщині та Польщі, перш за все через більшу, ніж очікувалося кількість працівників, що надають перевагу приватним пенсіям. В межах 0,5 – 1,2% від ВВП на рік, ці витрати спричиняють значний фінансовий тягар. В Угорщині вищий від очікуваного рівень був фактором відміни урядом запланованого підвищення частини надходжень до системи, виділеної на новий, приватний рівень, заходу, який може привести в дію правові гарантії розміру приватних виплат в наступні роки, ще підвищуючи затрати на реформу.
- Політичні та економічні умови, в яких проводиться пенсійна реформа, нестабільні в більшості країн Центральної та Східної Європи з причини малих та щойно створених фінансових ринків та частих змін в уряді. Перші схиляють приватних пенсійних менеджерів до інвестування високих рівнів заощаджень працівників в державні, що протиставлені приватним, цінні папери, тоді як останні призводять до проміжних переглядів радикальних реформ, які повинні проводитися протягом років.
- Ключові проблеми, пов'язані з структурою приватних пенсійних виплат ще не вирішені як в Угорщині так і в Польщі. Ці сумніви залишили сьогоднішніх працівників без знань, необхідних для свідомого вибору чи приєднатися до нової приватної додаткової системи чи ні. Вони також ускладнюють оцінку реформ з точки зору ключових критеріїв пенсійного забезпечення.
- Ряд заходів, вжитих для проведення реформи у регіоні постійно урізноманітнюється. В той час як деякі країни планують проведення радикальних реформ подібно до Угорщини та Польщі, інші, такі як Чеська республіка, Естонія та Словенія реструктурують свої державні солідарні системи не впроваджуючи обов'язковий приватний рівень. Головним аргументом тих країн, які обрали останній підхід є фінансовий тягар високих перехідних витрат.
- Соціальний діалог щодо пенсійної реформи обмежений у більшості країн Центральної та Східної Європи, а тристоронній консенсус часто не досягається. Це відбувається частково через нестачу традицій ведення такого діалогу, через невизнання деякими урядами його потреби та через обмежений досвід працівників та роботодавців у виконанні своєї ролі. Ступінь досягнення консенсусу в Польщі підкріплюється демонстрацією того, що підтримка соціальних партнерів може сприяти забезпеченню стабільності законодавчої діяльності в рамках реформи, зберігаючи її дієвість незважаючи на зміни в уряді.

I. Контекст реформи

Можливості проведення пенсійної реформи, відкриті для країн Центральної та Східної Європи, окреслені характерними рисами успадкованих ними пенсійних систем, впливом економічних та політичних змін на ці системи протягом перших перехідних років та ймовірним впливом демографічних змін в наступні роки. У цьому розділі поданий контекст для аналізу проведених реформ шляхом розгляду цих факторів.

A. Пенсійні системи до перехідного періоду

Одним з успадкованих надбань соціалістичного періоду в країнах Центральної та Східної Європи була значуща роль держави у забезпеченні пенсійних виплат: пенсії були основним зобов'язанням уряду, а приватних механізмів майже не існувало. Пенсії фінансувалися на солідарній основі шляхом переходу фондів державних фірм до бюджету соціального страхування в межах державного бюджету.¹ Прямі внески працівників були рідкістю і, у разі потреби, зазвичай лише символічними. Різні види виплат (по старості, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника) фінансувалися з одного бюджету чи ресурсного фонду. Прозорість у зборі та призначенні ресурсів була незначною.

Пенсійний вік у країнах Центральної та Східної Європи був дещо нижчим ніж у країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), що видно з таблиці 1. У багатьох країнах Центральної та Східної Європи працюючі чоловіки могли вийти на пенсію у віці 60 років, маючи 25 років трудового стажу, в той час як жінки часто могли вийти на пенсію в 55 років або, в деяких країнах, у віці, визначеному залежно від кількості вихованих дітей.² Було також багато можливостей раннього виходу на пенсію і молоді пенсіонери часто продовжували працювати водночас отримуючи пенсію.

Загалом, системи до реформи були призначені для розподілу доходу і зв'язок між внесками та виплатами був слабким. Зазвичай виплати обчислювалися як фіксований відсоток базового доходу працівника за мінімальну кількість років, часто з єдиним компонентом та/чи максимальним розміром виплат. Ці особливості створили відносно однакову структуру виплат. Однак було багато так званих пільг – тобто пільги розповсюджувалися не лише на працівників ризикованих або стратегічних професій, але й на цілі промислові галузі (наприклад, на організацію та ведення гірських робіт та працівників, що працюють під землею), але фінансувалися за рахунок внесків, сплачених усіма

¹ Подібно до систем Західної Європи, ці системи спочатку були повністю фінансовані; але їхні резерви були вичерпані під час Другої світової війни, що призвело до солідарного фінансування в післявоєнний період. Muller, Katharina, "Ten Years After: Pension Reforms in Central and Eastern Europe and the Former Soviet Union," Frankfurt Institute for International Studies, February 2000.

² Hagemeyer, Krzysztof, "The Transformation of Social Security in Central and Eastern Europe", in Katharina Muller, Andreas Ryll, and Hans-Jurgen Wagener, eds., *Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe* (Heidelberg: Physica-Verlag, 1999), с. 49

працівниками, що призвело до несприятливого розподілу. Звичайно регулювання виплат не було достатнім для врахування інфляції чи підвищення номінальної заробітної плати, воно стало більш неадекватним по відношенню до поточних затрат на життя.

Таблиця 1. Середній пенсійний вік, 1950 та 1990

	1950	1990
Країни ОЕСР		
Чоловіки.....	68.5	62.2
Жінки	66.0	60.0
Країни Центральної та Східної Європи		
Чоловіки.....	67.6	60.9
Жінки.....	62.5	57.6

Джерело: Latulippe, D., "Effective Retirement Age and Duration of Retirement in the Industrial Countries between 1950 and 1990. *Issues of Social Protection*, International Labour Office, Discussion Paper No. 2 (Geneva) 1996.

На початку перехідного періоду, співвідношення залежностей системи було в межах 30-45 пенсіонерів на 100 працюючих, хоча цей показник змінювався в залежності від країни (наприклад 27 пенсіонерів на 100 працюючих в Албанії, 62 в Україні).³ Хоча ці показники були високими у порівнянні з іншими частинами світу, затрати на пенсії як відсоток від ВВП були відносно низькими, в середньому лише 5,6% в країнах Балтійського регіону та 7,6% в країнах УВТЦЄ в 1989 році.⁴ Це можна частково пояснити низькою часткою заробітної плати в ВВП, яка на 30 – 40% нижче ніж в більшості країн Європи.⁵

В. Вплив перехідного періоду

У більшості країн перехідний період призвів до різкого скорочення обсягів випуску продукції та зниження рівня зайнятості разом з падінням темпів виробництва на 20-50% по відношенню до 1989 року.⁶ Спостерігалися значні коливання у темпах відновлення (див. Діаграма 1). У країнах УВТЦЄ економічне зростання відновилося у 1993 році і досягло рівня періоду, що

³ Palacios, R., M. Rutkowski, and X. Yu, *Pension Reform in Transition Economies*, (Washington, D.C.: the World Bank, 1999), с. 105.

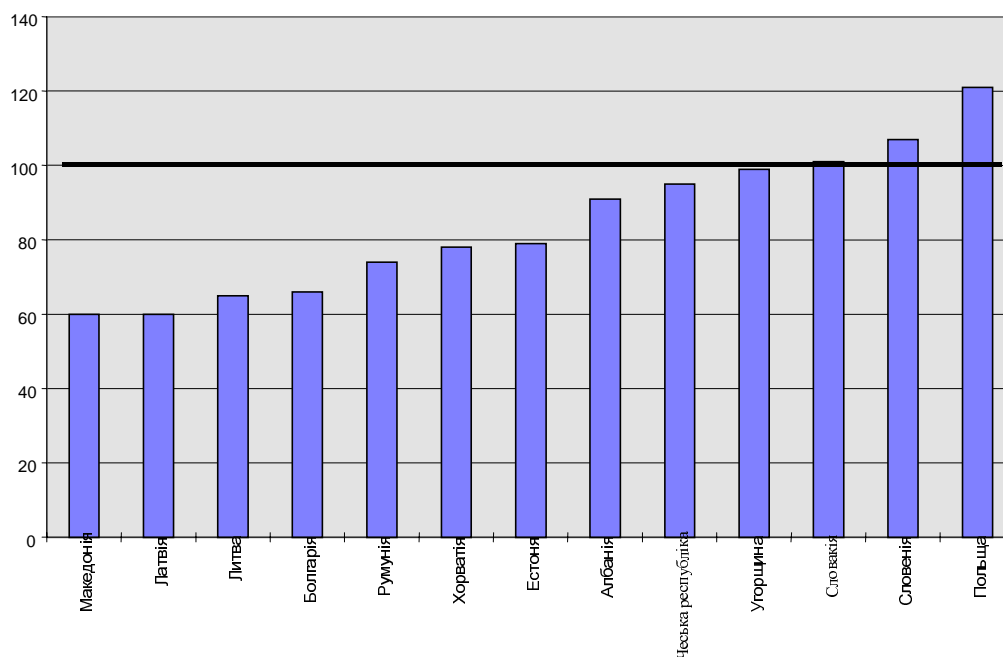
⁴ Співвідношення пенсіонерів та працюючих в 1990 році було 24% у Великобританії, 21% у Франції, 22% в Німеччині, 18% у Сполучених Штатах Америки. Країни УВТЦЄ – це країни, що підписали Угоду про Вільну Торгівлю в Центральній Європі, але в цьому звіті це Чеська Республіка, Угорщина, Польща, Словачія та Словенія (в 1997 Румунія також приєдналася до Угоди). Hagemeyer in Muller (1999), с. 51.

⁵ Ця пропорція складала приблизно 52% у Франції та близько 55% в Німеччині та Великобританії. Hagemeyer in Muller (1999), с. 47.

⁶ Слід зазначити, однак, що основа порівняння, 1989 рік, робить саме порівняння недостовірним через нестачу достовірних даних щодо ВВП та зайнятості у період, що передував перехідному.

передував перехідному, у 1997 році.⁷ За цими країнами йдуть країни Балтійського регіону, де економічне зростання відновилося у другій половині десятиріччя. Зростання у Південно-Східній Європі було менш значним, хоча відбувається зараз.

**Діаграма 1. Реальний ВВП в 1999 (прогнозований) як відсоток від рівня 1989 року
1989 = 100**



Джерело: Phare Consensus, *Change and Choice in Social Protection: The Experience of Central and Eastern Europe* (Pantheron, The University of York, 1999), с. 51.

Показники зайнятості також різко знизилися, що видно з таблиці 2. В 1995 році, середній рівень безробіття був 12,5% в країнах УВТЦЄ та Південно-Східної Європи.⁸ В країнах УВТЦЄ відсоток зниження рівня зайнятості був вищим ніж падіння обсягів виробництва (за винятком Чеської республіки), в той час як в інших країнах падіння безробіття було меншим, відображаючи приховане безробіття у формі скороченого робочого часу чи неоплачуваної відпустки. В той час як темпи відновлення обсягів виробництва в багатьох країнах з перехідною економікою зараз складають 2 – 6 років, рівень зайнятості продовжує знижуватися або залишається на тому ж рівні. В чотирьох країнах – Чеській республіці, Угорщині, Польщі та Словацькій республіці – з 1989 року було втрачено 5 мільйонів робочих місць.⁹

⁷ Hagemeyer in Muller (1999), с. 35.

⁸ Hagemeyer in Muller (1999), с. 35.

⁹ Augusztinovic, Maria, "Pension Systems and Reforms in the Transition Countries," in *Economic Survey of Europe* (Economic Commission for Europe and United Nations, 1999, Vol.3), с. 91.

**Таблиця 2. Рівень зайнятості в окремих країнах як відсоток від рівня 1989 року
(1989=100)**

	1991	1993	1995	1997	1998
Албанія	97.5	72.7	79.0	76.9	76.6
Боснія та Герцеговина	58.1	9.9	10.1	34.4	36.4
Болгарія	81.6	73.8	75.2	72.3	71.2
Хорватія	88.5	76.5	73.9	73.4	..
Чеська республіка	93.6	89.7	92.8	92.4	90.2
Угорщина	86.8	72.1	69.3	69.1	70.3
Польща	90.1	84.3	86.7	90.8	91.1
Румунія	98.5	91.9	86.7	82.4	..
Словакія	85.9	80.4	80.7	81.5	81.2
Словенія	88.7	81.3	79.1	78.6	78.7
Македонія	95.6	86.2	73.9	66.8	65.0
Естонія	96.4	84.5	78.3	77.4	..
Латвія	99.3	85.6	74.3	73.7	74.1
Литва	99.7	93.4	86.4	87.7	87.0
Молдова	99.0	80.7	80.0	78.7	77.7
Україна	98.3	94.1	93.3	88.8	87.7

Джерело: Економічна комісія для країн Європи та ООН, *Economic Survey of Europe* (1999, No. 3), Додаток, таблиця В.5.

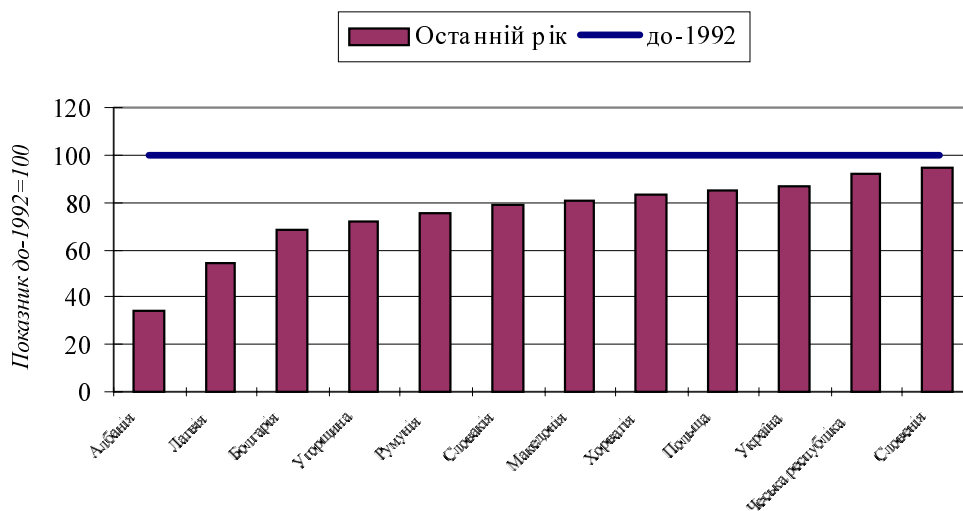
З економічної та соціальної точки зору, така втрата зайнятості має численні наслідки: вона створила відчутні труднощі відповідним працівникам водночас знижуючи рівень прихованого безробіття та сприяючи підвищенню продуктивності праці. Однак наслідки для пенсійних систем були однаково негативними: впав рівень внесків і підвищився рівень виплат, що створило зростаючий фінансовий розрив. Кількість осіб, які сплачують внески в систему зменшилася на 30% в Болгарії, 45% в Латвії та більш ніж 60% в Албанії, тоді як в Чеській республіці ці втрати були менш відчутними і становили 7-8%, в Словакії – 5%.¹⁰ (див. Діаграма 2). На додаток багатьом фірмам не вдалося сплачувати регулярні внески від імені працівників, які вони утримали через фінансові труднощі, що призвело до великого накопичення боргу. Ті звільнені працівники, які знайшли роботу у зростаючому в регіоні неформальному секторі, зазвичай, не охоплені агенціями соціального забезпечення, що призводить до втрати охоплення і надходжень до системи. В деяких країнах ці працівники зараз складають четверту частину національної робочої сили чи навіть більше: у Литві частка незареєстрованих працівників – 22%, в Албанії – 28%.¹¹

¹⁰ Спад в Албанії був загострений приватизацією сільського господарства. Низький рівень збору внесків відносився частково до слабких сторін системи збору після приватизації і частково до нестачі готівкового доходу малих натуральних господарств.

¹¹ Що стосується Албанії, Phare Consensus Program, *Change and Choice in Social Protection: the Experience of Central and Eastern Europe* (Pantheon: the University of York, 1999), с. 52. В Албанії

Діаграма 2. Платники внесків в окремих країнах, як відсоток від рівня до-1992 року

Показник: до-1992=100



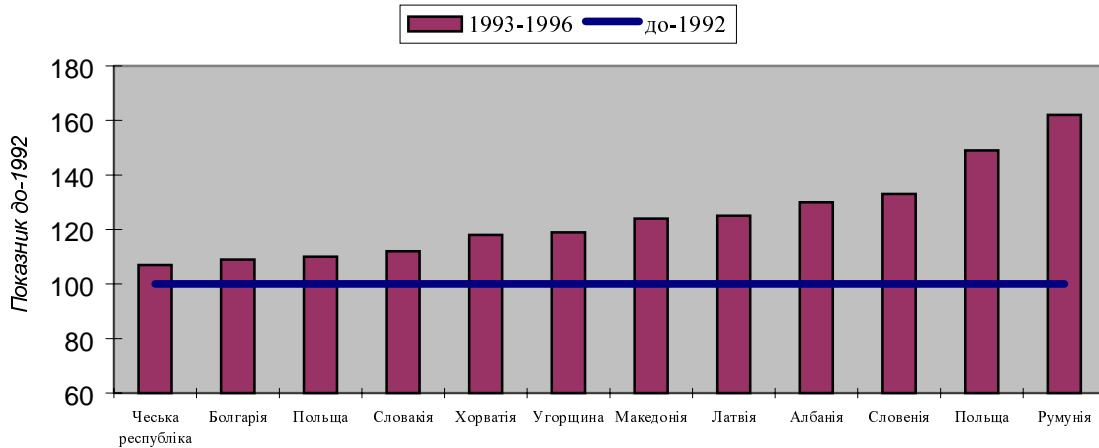
Джерело: Palacios, R., M. Rutkowski, and X. Yu, *Pension Reform in Transition Economies*, World Bank, Washington, D.C., June 1999.

З точки зору витрат на фінансування пенсій, уряди навмисно підвищили рівень виплат, щоб компенсувати інфляцію та скоротити субсидії на основні товари. На додаток, багато урядів лібералізували положення про інвалідність та ранній вихід на пенсію щоб зупинити зростаюче безробіття. Таке використання систем пенсійного забезпечення у якості буфера у поглинанні надлишкової робочої сили заміщене системами соціального забезпечення і безробіття, які все ще розроблялися багатьма країнами. Однак це було значно дорожче ніж безпосереднє забезпечення допомоги по безробіттю і створило напругу у фінансуванні пенсійної системи, яка буде продовжуватися ще багато років. Найрізкіше підвищення кількості клієнтів – одержувачів пенсій спостерігалось в Румунії та Польщі (див. Діаграма 3).

наскрізні перевірки фірм проводилися спільно службовцями Інституту соціального забезпечення та Міністерства праці протягом травня та червня 2000 року. Результати показали рівень невідповідності 28%.

Діаграма 3. Ріст частки пенсіонерів в окремих країнах

(Показник до-1992=100)



Джерело: Palacios, R., M. Rutkowski, and X. Yu, *Pension Reform in Transition Countries*, The World Bank, Washington, D.C.: червень 1999.

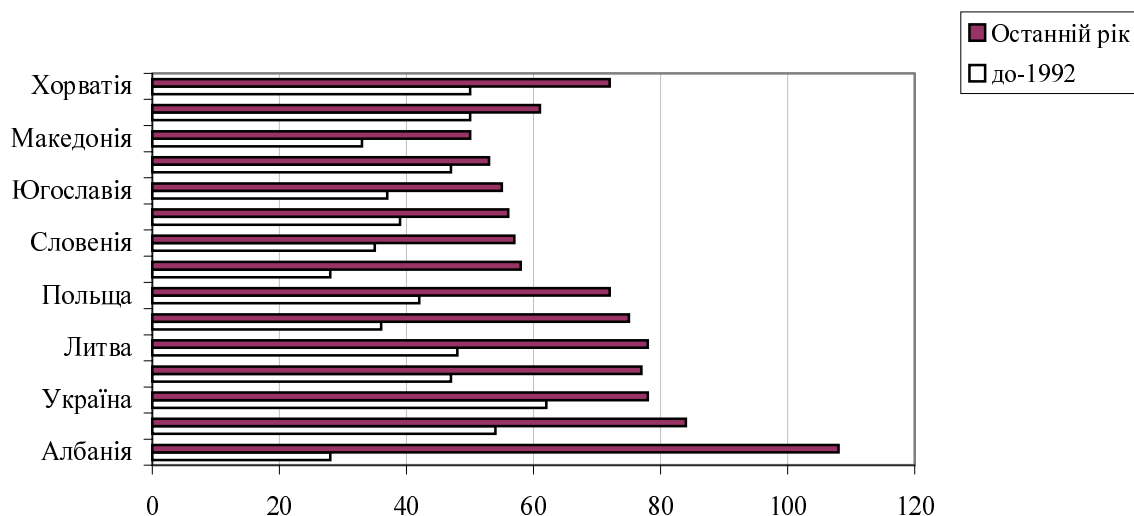
Таке поєднання факторів спричинило різке підвищення співвідношення залежностей в пенсійній системі всього за кілька років. (див. Діаграма 4) Албанія, демографічно молода країна, просунулася від найнижчої пропорції до найвищої. Латвія та Румунія зазнали 100 відсоткового підвищення, в той час як Угорщина, Литва, Польща та Словенія – всього 50%. З підвищенням менш ніж 10% Чеська республіка різко відрізнялася від сусідніх країн, хоча економічний спад, якого вона зазнала в 1999-2000 роках, можливо, відтоді змінив її становище. В Україні зростання також було відносно незначним, хоча фактичні показники є менш точними через розповсюджену практику відправлення працівників у адміністративні відпустки та значне накопичення заборгованості з внесків.

Солідарні пенсійні системи часто розглядаються з точки зору їх вразливості до демографічних змін. Однак відмічене значне та стрімке економічне зростання було спричинене не змінами у рівні народжуваності або смертності, а змінами на ринку праці. У цьому зв'язку Марія Августинович зазначила:

Основна мораль цієї історії ... у економічному середовищі, що змінюється, залежність системи знаходиться під набагато більшим впливом можливостей зайнятості ніж суто демографічних тенденцій. Немає необхідності у великих змінах у обсягах виробництва. Скоріше ключовими факторами можуть бути зміни у більш загальних зразках зайнятості, які можуть призвести до вимирання регулярних, традиційних платників внесків. Ймовірно, що майбутнє пенсійної системи знаходиться в руках ринку праці. Існуюча ситуація у країнах з перехідною економікою може стати полігоном для безпрецедентних та шкідливих розбіжностей між системою та демографічною залежністю.¹²

¹² Auguszinovics (1999), с.96

Діаграма 4. Частка пенсіонерів серед працівників у окремих країнах Центральної та Східної Європи через два роки



Джерело: Palacios, R., M. Rutkowski, and X. Yu, *Pension Reform in Transition Economies*, Washington, D.C.: The World Bank, June 1999, що стосується Естонії та Литви, дані відповідних міністерств.

С. Демографічні прогнози

Хоча демографічні зміни не стають відчутними у більшості країн, прогнози показують, що вони значно підвищать майбутні затрати на пенсії. Як видно з таблиці 3, в Східній Європі населення “молоде” за європейськими стандартами.¹³ Сьогодні населення похилого віку (в цьому документі це люди віком від 65 років) складає в середньому лише понад 12% від усього населення, в той час як в Північній, Південній та Західній Європі ця категорія населення значно більша. Середня тривалість життя також значно нижча у Східній Європі і складає 68,9 років порівняно з 76,5 років у Західній Європі. Низька тривалість життя, хоча й не є позитивною для людей, що живуть в цих країнах, скорочує темпи демографічної залежності у порівнянні з іншими регіонами Європи.

¹³ Aughuszinovics (1999), с. 96

Таблиця 3. Основні демографічні показники в Європі, за географічними регіонами, 1990-1995

	<i>Східний</i>	<i>Північний</i>	<i>Південний</i>	<i>Західний</i>
Приблизний рівень народжуваності (на тисячу)	11.5	13.5	10.8	11.5
Приблизний рівень смертності (на тисячу)	12.2	11.3	9.5	10.6
Тривалість життя при народженні (років)	63.8	72.7	73.0	73.0
Чоловіки				
Жінки	74.1	78.7	79.3	79.7
Обидві статі.....	68.9	75.7	76.2	76.5
Населення за віковими групами (%)				
0-14	21.0	19.7	17.3	17.6
15-64.....	66.7	65.2	68.2	67.1
65+.....	12.3	15.2	14.5	14.9

Джерело: Augusztinovics in *Economic Survey of Europe* (1999), с. 90

Ці змінні регіональні середні величини також приховують значні відмінності у національних вікових структурах. Як видно з таблиці 4, Албанія помітно відрізняється від своїх сусідів як “наймолодша” країна в Європі. Більш ніж 40 відсотків населення Албанії припадає на осіб віком до 20 років і лише трохи більш ніж 9% віком від 60 років. Приблизно 30% складають особи віком до 20 років в Румунії, Македонії та Словацькій республіці, а в усіх останніх країнах ближче до 25%.

Процес старіння спостерігається майже в усіх країнах, що видно з таблиць 4 та 5.¹⁴ Протягом наступних 20 років частка осіб похилого віку зросте на третину у багатьох країнах, в той час як чисельність молодого населення значно скоротиться. Так само як відрізняються національні вікові структури, так і темпи старіння, згідно з прогнозами, будуть різними: у Македонії, яка зараз є “молодою країною”, чисельність осіб похилого віку збільшиться більш ніж на 70%, приблизно з 13% до 23% населення, всього за 20 років. В той час як очікується, що інші нації старітимуть повільніше, і лише в Албанії частка осіб похилого віку залишиться невеликою ще через два десятиліття.

Як ці прогнозовані темпи демографічної залежності будуть відповідати фактичним темпам залежності національних пенсійних систем значною мірою залежить від економічних факторів та факторів ринку праці, таких як можливості зайнятості та умови праці, а також політичні рішення стосовно розміру пенсійних витрат, правил визначення осіб, які мають право на одержання пенсій та пенсійного віку. Однак враховуючи високий ступінь

¹⁴ Прогнози на більш тривалий період, що включають залежність старіння від віку подані в Додатках В та С.

існуючих темпів залежності системи виявляється, що процес старіння спричинить основні проблеми для більшості країн.

Більш детальні та довгострокові прогнози подані в додатках А та В.

Таблиця 4. Співвідношення молоді, осіб працездатного віку та осіб похилого віку та загальної чисельності населення (%)

Країна	1998			2020		
	-19	20-59	60+	-19	20-59	60+
Албанія	42	49	9	32	55	12
Болгарія	26	53	21	14	58	28
Чеська республіка	25	57	18	19	54	27
Естонія	27	54	19	18	56	25
Угорщина	26	55	19	немає даних	немає даних	немає даних
Латвія	26	54	20	18	57	25
Литва	28	54	18	23	55	21
Македонія	33	54	13	23	54	23
Польща	30	54	16	25	53	22
Румунія	31	52	16	немає даних	немає даних	немає даних
Словенія	24	57	18	22	52	26
Словакія	30	55	15	19	58	22

Джерело: Phare Consensus (1998), с. 63.

Таблиця 5: Кількість осіб похилого віку (віком від 60) як відсоток від загальної чисельності населення

Країна	1998	2020
Албанія	19	22
Болгарія	39	47
Чеська республіка	32	50
Естонія	40	45
Угорщина	35	немає даних
Латвія	37	44
Литва	33	39
Македонія	25	42
Польща	30	43
Румунія	31	немає даних
Словенія	32	49
Словакія	28	38

Джерело: Phare Consensus (1999), с. 63.

II. Підходи до проведення реформи

В середині та наприкінці 90-их років у більшості країн Центральної та Східної Європи були проведені основні пенсійні реформи; але темпи прийняття та реалізації рішень помітно відрізнялися залежно від країни. У деяких країнах законодавство було ухвалене і зараз виконується (наприклад в Угорщині, Польщі та Словенії), в той час як в інших країнах все ще ведуться дебати (наприклад в Словачії, Україні). Метою реформ є не лише скорочення співвідношення залежностей системи але й пристосування деяких особливостей системи до перехідного періоду до нових економічних та політичних умов. У кожному випадку це означає відмову від традиційної політики перерозподілу до систем, згідно з якими виплати мають більш індивідуальний характер і пов'язані з рівнем заробітку. У багатьох країнах реформа викликала перехід до більшої довіри приватному сектору у забезпеченні пенсій. Як результат – зростаючі розбіжності як в межах країн так і між країнами у рівні забезпечення захисту. Таблиця 6 відображає стан пенсійної реформи в окремих країнах Центральної та Східної Європи.

Таблиця 6. Стан пенсійної реформи в окремих країнах Центральної та Східної Європи

Країна	Основний перший рівень реформи (обов'язковий)			Запровадження обов'язкового другого рівня (додакового)			Додаткові добровільні регулювання		
	в процесі підготовки	схвалений	закріплений законодавчо	в процесі підготовки	Схвалений	Закріплений законодавчо	в процесі підготовки	схвалений	закріплений законодавчо
Албанія			X						X
Болгарія			X			x			X
Хорватія			X			X вікладено*			X
Чеська республіка			X						X
Естонія			X		відмінено *				X
Угорщина			X			X			X
Латвія			X			X, відкладено до 1/7/01			X
Литва			X	X					X
Македонія			X			X			X
Польща			X			X			X
Румунія			X		X		X		
Словачія		X		X					X
Словенія			X			відхилено			X
Україна		X			X, відкладене			X	

* Запровадження закону в Хорватії було відкладене новим Урядом в очікуванні поліпшення стану економіки. Українські пропозиції будуть виконані лише за умови досягнення певних економічних та політичних передумов. Уряд Естонії відхилив пропозицію щодо обов'язкового рівня, посилаючись на занепокоєння з приводу високих перехідних затрат.

Джерела: Phare Consensus (1999), p. 55, *Pensions International* (2000 issues), а також нові дані, надані учасниками конференції.

З хронологічної точки зору з найпершими змінами соціальне забезпечення було відокремлене від державного бюджету та забезпечене окреме фінансування чи облік різних видів виплат. Зараз в усіх країнах є пенсійний бюджет, рахунок чи фонд, відмінний від державного бюджету або відокремлений в ньому. На додаток, деякі країни, включаючи Угорщину та Чеську республіку, вживають ранніх заходів для запровадження добровільної додаткової пенсійної системи. Ці системи були спрямовані на заохочення впевненості осіб похилого віку в своїх силах, а також на забезпечення довгострокового інвестиційного капіталу. Загалом виявляється, що участь у цих системах не оправдала початкових очікувань і, в деяких випадках, був залучений лише низький рівень заощаджень.¹⁵

Інші заходи в межах реформи підпадають під дві великі категорії: регулювання базових параметрів існуючої державної системи та впровадження нових приватних регулювань у забезпеченні пенсії. Фактично усі країни обирають перший підхід, реструктуризацію державної системи. Здійснювані реформи передбачають підвищення національного пенсійного віку, скорочення перерозподілу коефіцієнта заміщення заробітної плати в розрахункових формулах виплат, скорочення розміру виплат привілейованим категоріям працівників або забезпечення для них окремих джерел фінансування і посилення порядку збору внесків. Підвищення пенсійного віку показано в таблиці 7. Як видно з таблиці, таке підвищення запроваджене майже у всіх країнах, у межах 2-3 років для чоловіків та 3 – 6 років для жінок. Більшість цих нових законоположень є результатом політичного компромісу. З початку було запропоноване більше підвищення віку, а потім в процесі переговорів з профспілками та, у деяких випадках, з роботодавцями, кількість запропонованих років було скорочено. У деяких країнах (наприклад у Польщі, Словенії) вирівнювання пенсійного віку для чоловіків та для жінок спочатку було запропоноване, але відхилене на користь подальшого розмежування. У деяких країнах, таких як Чеська республіка та Латвія, ведуться обговорення щодо другого раунду підвищення пенсійного віку як засобу подолання очікуваного старіння населення.

Країни обрали різні підходи у перегляді формул розрахунків пенсійних виплат. Латвія та Польща замінили традиційні системи визначених виплат так званими умовними системами встановлених внесків, згідно з якими розмір виплат визначається на пенсії базуючись на внесках, які сплатив працівник протягом своєї трудової діяльності та оцінках середньої тривалості життя

¹⁵ В Угорщині добровільні приватні системи нараховують біля мільйону членів з 4 мільйонів економічно активного населення та 3,7 мільйонів активної робочої сили. В Чеській республіці приблизно 40% працівників були охоплені системою в 1999 році; але рівень внесків був низьким, в середньому лише 2,5% від сукупної заробітної плати і велика частка таких заощаджень була вилучена за відносно короткий період часу.

вікової групи, до якої він належить у стандартному пенсійному віці.¹⁶ Словенія, навпаки, залишила систему встановлених виплат але з нижчим коефіцієнтом накопичення пенсій за кожний рік роботи (зменшення з 2% до 1,5% середньої заробітної плати за кожний рік) та використанням більшої кількості років у розрахунках середньої заробітної плати, таким чином зміцнюючи співвідношення між заробітками працівника протягом трудової діяльності та розміром його пенсії. Розрахункові формули, успадковані з перехідного періоду все ще переглядаються в деяких країнах, таких як, наприклад, Чеська республіка, Словацька республіка та Україна.

Заходи, спрямовані на скорочення пенсійних пільг також відрізняються в регіоні. Деякі країни зняли такі пільги, або забезпечили для пільговиків окреме джерело фінансування (наприклад, Угорщина, Чеська республіка, Литва, Словенія), в той час як в інших країнах це питання залишається на порядку денному національної політики (наприклад у Польщі, Словацькій республіці та Україні).¹⁷

Деякі країни Центральної та Східної Європи намагаються удосконалити збір внесків за допомогою так званих об'єднаних систем збору внесків. Згідно з такими системами існує єдина повноважна агенція, що збирає внески для фінансування декількох систем соціального страхування (наприклад пенсій, охорони здоров'я, безробіття, хвороби, виробничого травматизму), а також може збирати податки. Цей підхід збільшує економію (позитивний ефект обсягу) і забезпечує повноважній агенції доступ до інформації про підприємства з різних урядових джерел. Виконуючи обіцянку щодо вдосконалення системи збору внесків у формальному секторі, цей підхід менш корисний у охопленні ним самозайнятих працівників та працівників у неформальній економіці. Об'єднані системи внесків розробляються у Латвії, Литві та Польщі; пропозиції щодо їх запровадження активно розглядаються у Словацькій республіці та Україні.¹⁸

¹⁶ Внески включають в себе певний умовно нарахований відсоток від індексу заробітної плати.

¹⁷ В Словацькій республіці пільги були скасовані в середині 90-их років, але у відповідь на страйкові погрози щорічно збільшуються.

¹⁸ Польща об'єднала внески до виплат з соціального забезпечення та охорони здоров'я, але не податкові надходження.

Таблиця 7. Пенсійний вік у деяких країнах

Країна	Рік ухвалення чинного закону	Чоловіки	Жінки
Албанія	1995	60 р. з трудовим стажем 35р., часткова пенсія - з трудовим стажем 20-35р.	55 р. з трудовим стажем 35р.; 50р. з трудовим стажем 30р., якщо є 6 дітей; часткова пенсія – з трудовим стажем 20-35р.
Естонія	1998 (вступив у дію з 2000р.)	62,5р., підвищення до 63р. у 2001.	57,5р., підвищення до 63р. у 2016р.
Латвія	1998	60р. зі страховим періодом 10р.	57р. зі страховим періодом 10р., підвищення до 60р. - на 6 місяців щороку.
Литва	1994	61р., підвищення до 62,5р. на 2 міс. щороку до 2009р.	57р. з підвищенням до 60р. на 4 міс. щороку до 2009р.
Македонія	2000	З 31.12.02. буде 64р. з трудовим стажем 15 років. Перехідний період до 2005р., протягом якого працівники можуть виходити на пенсію, маючи трудовий стаж 35р. (немає мінімального віку), якщо це буде більш вигідно.	З 31.12.07. буде 62р. з трудовим стажем 15р. Перехідний період до 2005р., протягом якого працівники з трудовим стажем 30р. можуть виходити на пенсію (немає мінімального віку), якщо так більш вигідно.
Польща	1998	65р. з трудовим стажем 25р. ранній вихід на пенсію поступово виключається.	60р. з трудовим стажем 20р. Ранній вихід на пенсію поступово виключається.
Румунія	2000	Підвищення від 62р. (ранній вихід на пенсію у 60р.) до 65р. до 2013р.	Підвищення з 57р. (ранній вихід на пенсію у 55р.) до 60р. до 2013р.
Словацька Республіка	1998	Нормальний вік виходу на пенсію 60р; для певних професій – 55-58р. з трудовим стажем 25р.	Нормальний вік виходу на пенсію 53-56р, залежно від кількості дітей, зі стажем 25р.
Словенія	2000	Підвищення пенсійного віку з 61р. до 63р. для повного виходу на пенсію з кваліфікаційним періодом 40р., мінімальний вік виходу на пенсію – 58р.	Підвищення від 53-58р. до 58-61р. для повного виходу на пенсію з кваліфікаційним періодом 38р, мінімальний вік виходу на пенсію – 58р.
Угорщина	1997	62р.	57р., підвищення до 62р. у 2009р.
Хорватія	1998	Підвищення до 65р. з трудовим стажем 15 р. до 2007р.	Підвищення до 60р. з трудовим стажем 15р. до 2007р. Передбачається пенсійне забезпечення у віці 55р. з трудовим стажем 30р.
Чеська Республіка	1995	Підвищення з 60 до 62 р. з трудовим стажем 25 р., на 2 міс. щороку протягом 1996 – 2001р.р.	53-57р. в залежності від кількості дітей, підвищення до 57-61р. з підвищенням на 4міс. щороку протягом 1996-2007р.р..

Джерела: Social Security Throughout the World (UN Social Security Administration, 1999);
International Social Security Association (ISSA);
Databases-Social Security Worldwide (www.issa.int);
Consensus Phare (1999), сс. 33-8;
дані, представлені учасниками семінару.

Другу категорію реформ, а саме нові приватні пенсійні регулювання, відмінну від приватизаційного підходу, обрали в деяких країнах Латинської Америки, в яких державні системи були повністю замінені приватними. У цьому випадку завданням таких країн є структурувати змішані пенсійні

системи, згідно з якими майбутні пенсіонери одержуватимуть пенсії з двох джерел, державної системи та другого обов'язкового рівня, що складається з комерційних індивідуальних накопичувальних рахунків. Цей захід скасовує об'єднаний ризик та перерозподіл доходу стосовно заощаджень, інвестованих у другий рівень, забезпечуючи працівникам просте повернення своїх внесків плюс інвестиційний дохід та мінус адміністративні витрати. Звичайно працівники можуть обрати компанію з управління пенсіями та мають право періодично переходити від однієї компанії до іншої. Цей захід дієво змінює роль уряду від забезпечення пенсійних виплат до регулювання діяльності приватних фірм, що входять до другого рівня. Обов'язковий другий рівень був запроваджений в Угорщині в 1998 році та в Польщі у 1999. Як видно з таблиці 6, у деяких інших країнах такі реформи також плануються або знаходяться на розгляді.

Впровадження обох підходів безперечно потребує багато часу через політичні складнощі у досягненні консенсусу щодо змін, які зменшують соціальний захист, часу, необхідного для розбудови нових систем персоналізованого пенсійного управління та налагодження приватних пенсійних структур, а також необхідності, визнаної більшістю країн, запобігти різким втратам для працівників, спричинених передбаченням великого проміжку часу для змін. В той час як новизна цих реформ робить складним досягнення вирішальних результатів, певні перші напрацювання вже помітні.

1. *Витрати періоду переходу до змішаної пенсійної системи в Угорщині та Польщі перевищили очікувані через надання працівниками переваги приватним пенсіям, що не передбачалося.* Країни несуть витрати при переході від солідарної до змішаних пенсійних систем, оскільки виникає необхідність створення резервів для нового попередньо фінансованого рівня при одночасному забезпеченні виплат за солідарною системою. У країнах Центральної та Східної Європи створення такого резерву створює специфічні проблеми, оскільки більшість країн робить це під тиском заборони збільшення внесків. Цей тиск зумовлений чинними рівнями внесків, досить високими у порівнянні з рівнями, встановленими в інших країнах світу (див. Таблицю 8)¹⁹. Уряди країн, прагнучи досягти міжнародної конкурентоспроможності, зазнають тиску вимоги зниження цих рівнів або принаймні їх стабілізації, а значить, покриття витрат перехідного періоду іншими шляхами.

Працюючи під таким тиском, уряд Польщі перерозподілив приблизно одну п'яту надходжень від внесків з державної, солідарної систем на фінансування нового приватного рівня (7.3 % з 32.52 % рівня внесків для кожного члена другого рівня системи). Проблему зумовленого цим дефіциту у державній системі зі збільшеними позиками планується вирішити шляхом ефективного випуску облігацій, щоб відшкодувати внески, зроблені до нової

¹⁹ В основній частині економічного аналізу показано, що саме працівники на даному етапі сплачують страхові внески, покладені на роботодавців, зі зміною відсотка, що відбувається шляхом періодичного збільшення нижчої зарплати. Для прикладу див. Brittain, John A., *The Payroll Tax for Social Security*, Washington, D.C.: Brookings Institution, 1992. Однак незважаючи на ці досягнення, що досить позитивно сприймаються, внески до соціального страхування залишаються основним джерелом сумнівів роботодавців і предметом політичних дебатів щодо міжнародної конкурентоспроможності.

приватної системи. В Угорщині уряд також перерозподілив близько п'ятої частини внесків (6% від 30% рівня внесків для кожного члена другого рівня системи до нового фінансованого другого рівня. Уряд Угорщини також покриє зумовлений цим дефіцит у державній системі за допомогою боргових зобов'язань.²⁰

Таблиця 8. Рівні внесків працівників і роботодавців у деяких країнах, 1999р.* і 2000р. (відсоток від застрахованих зарплат)**

<i>Країна</i>	<i>Роботодавці</i>	<i>Працівники</i>
Албанія*	26.00	10.00
Болгарія*	34.70	1.00
Естонія**	20	
Латвія*	23.58	9.00
Литва**	22.50	2.50
Македонія*	20.00	
Польща**	16.26	16.26
Румунія*	23.00 ²⁾	5.00 ³⁾
Словацька Республіка*	21.60	5.90
Словенія*	15.50 ⁴⁾	8.85 aver ⁵⁾
Угощина**	22.00	8.00 ¹⁾
Хорватія**	8.75	10.75
Чеська Республіка**	19.50	6.50

¹ Для працівників змішаної системи, 6% переходять до фінансованого приватного рівня, 2% – до соціального страхування.

2) 23% у випадку нормальних умов праці; для важких і дуже важких умов праці - 28% і 33% відповідно.

3) Для додаткових пенсій.

4) Змінні рівні внесків, середній рівень – близько 15.50% заробітків (працівник платить всі витрати, роботодавець відшкодовує працівнику замість внесків роботодавця).

5) Змінні рівні внесків, в середньому 8.85% розміру нарахованої зарплати.

Примітка. Ці рівні не є абсолютно порівнюваними, оскільки в одних країнах вони можуть відноситися до різних рівнів основної заробітної плати, яка підлягає оподаткуванню, а в інших – тільки до зарплат у певних межах.

Джерело: Phare Consensus (1999), с. 49 і SSA (1999), с. 286;

для Хорватії – Юридичний факультет, відділ соціальної роботи, Загребський університет;

для Чеської республіки – Міністерство праці і соціальних справ;

для Естонії - Міністерство соціальних справ;

для Угорщини – Інститут Економіки Академії Наук Угорщини;

для Литви – Департамент соціальної політики Латвії;

для Польщі – Міністерство праці.

Фактичні витрати перехідного періоду в Угорщині і Польщі перевищили передбачувані, оскільки в обох країнах було виділено великі сегменти нинішньої робочої сили, яка могла б приєднатися чи не приєднатися до нової

²⁰ Simonovits, A., "The New Hungarian Pension System and its Problems," in Katharina Muller, Andreas Ryll, and Hang-Jurgen Wagener, eds., *Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe*, (Heidelberg: Physica-Verlag, 1999), с. 220.

системи. У Польщі працівникам віком від 30 до 50 років, а в Угорщині всім працівникам було дане право вибору.²¹

В обох випадках кількість працівників, які перейшли до змішаної системи, суттєво перевищила очікувану.²² У Польщі кількість таких працівників, за розрахунками уряду, повинна була складати 6 млн. чол., а склала 10.6 млн. чол. Внаслідок цього уряд змушений був збільшити державні субсидії 2000 року до державної системи на 2.7 млрд. злотих (650 млн. дол. США) порівняно з рівнем 1999 року.²³ В Угорщині очікувалося, що 800,000 працівників перейдуть до нової системи у 1998 році, а реально це зробили 1.4 млн. чол., після цього членство у приватній системі зросло до більше ніж 2 млн. чол. Зважаючи на ці події, уряд Фідеша відмінив законодавство, яке перерозподіляє два додаткових відсотка із 31% рівня внесків до приватних фондів, і таким чином розмір внесків до другого рівня складає 6%, а не 8%.²⁴ За розрахунками, в яких до уваги береться відміна закону, кошти приватного фонду зростуть на 35% від ВВП протягом наступного століття порівняно з 47% за зробленими раніше розрахунками.²⁵ Передбачається, що при значному скороченні надходжень до приватних заощаджень, установлені законом гарантії другого рівня будуть більшою мірою приведені в дію протягом наступних років, збільшуючи в подальшому витрати на реформування.²⁶

2. *Адміністративні витрати приватних комерційних фірм за минулий рік перевищили виділені ресурси, оскільки в цьому виникла потреба через фінансові збитки та тиск з метою консолідації.* Приватизація у системі пенсійного забезпечення, здійснена в інших країнах світу (Чилі, Великобританії), свідчить про те, що приватне управління буде дорогим.²⁷ Це зумовлено частково

²¹ Працівники двох країн повинні були зробити вибір різного характеру. У Польщі працівники віком від 30 до 50 років повинні були вибирати: робити всі майбутні внески до нової системи уявних установлених внесків чи робити частину внесків до приватного фонду. В Угорщині вибір був таким: залишитися у державній системі визначених виплат, у якій дещо були змінені формули, чи сплачувати частину майбутніх установлених внесків до фонду з приватною формою управління.

²² Надання працівниками значної переваги приватним пенсіям зумовлена багатьма факторами: інтенсивні рекламні кампанії приватних фірм, що проводилися цими фірмами з метою забезпечення себе роботою; сподівання працівників на отримання значного доходу на фондових біржах; їхня загальна прихильність до нових приватних індивідуалізованих механізмів усіх типів; низький рівень довіри до державних систем через непрозорість старих соціалістичних пенсійних систем та асоціації в уяві населення державної пенсійної системи з попереднім урядом. Багато працівників Польщі, наприклад, сприймали Інститут соціального страхування (ZUS) як символ старої системи. Chlon Agnieszka, "Pension Reform and Public Information in Poland," in *World Bank Pension Reform Primer*, 2000, с. 23.

²³ *Pensions International*, January 2000, с. 6.

²⁴ Законодавством передбачено збільшення на 7% у січні 1999р. і на 8% у січні 2000р.

²⁵ Виступ Тібора Парнічки "Державний нагляд за приватними фондами в Угорщині" на Конференції з питань приватної пенсійної системи Організації економічної співпраці і розвитку, Прага, 3 квітня 2000 р.

²⁶ Забезпечено за допомогою складної формули, забезпеченою законом гарантією головним чином передбачено, що жоден працівник не втратить більше ніж 7 % виплат, які він міг би заробити у державній системі. Simonovits (1999), с. 222.

²⁷ Передбачається, що адміністративні витрати поглинуть близько 40% внесків працівників, зроблених протягом життя у Великобританії і близько 25 % - у Латинській Америці. Виступ Моніки Квессер "У напрямку до більш індивідуалізованого вибору у сфері соціального

незначною економією за рахунок зростання об'єму виробництва, невід'ємної від системи великої кількості фірм приватної форми управління, частково – необхідністю дати працівникам можливість переходу від однієї фірми до іншої, і частково – витратами на рекламні кампанії, які несуть приватні фірми у конкурентній боротьбі за клієнтів. В Угорщині функціональні витрати коливалися на рівні 8% доходу від внесків протягом 1999р., що більше ніж у чотири рази вище рівня адміністративних витрат у державній пенсійній системі. Однак цих надходжень виявилось недостатньо, через що виникла необхідність у наданні компаніями-засновниками нових фірм пенсійного управління (тобто банками, страховими компаніями) одноразових, а в деяких випадках і регулярних субсидій.²⁸ У Польщі адміністративні витрати суттєво коливалися протягом короткого періоду існування приватних фірм управління. У середині 1999р. вони становили 13-15% доходу від внесків, але в результаті зусиль фірм привабити більше клієнтів до крайнього терміну для переходу до приватного фонду до кінця року, відсоток доходу від внесків упав до 6.5-10%²⁹. У кінці 1999р. усіма фірмами були зареєстровані значні втрати (1.6 млрд. злотих або 403 млн. доларів США). Це зумовлено в першу чергу високими витратами на пропаганду з метою завоювання клієнтів, на агентські комісійні, рекламні кампанії. Витрати на останні перевищили 400 млн. злотих (100 млн. доларів США).³⁰

В обох країнах ймовірність розподілу великих операційних витрат на більшу кількість членів призводить до високих рівнів концентрації ринку і підтримання процесу консолідації. Станом на серпень 1999р. в Угорщині функціонувало 39 приватних фондів обов'язкового пенсійного страхування, 6 з яких обслуговували 80% усіх членів. Інспектори передбачають, що внаслідок консолідації кількість фірм скоротиться приблизно на 2/3, приблизно до 10 до 2004р. У Польщі станом на квітень 2000р. був зареєстрований 21 фонд, 3 з яких обслуговували 70% ринку; а між меншими компаніями ведуться переговори про об'єднання.³¹

3. *Закони про приватизацію у сфері пенсійного забезпечення запроваджуються у такому вигляді, що не регулюють основні питання виплати пенсійної допомоги.* Угорське і Польське законодавства містять незначні зауваження про виплату допомог, і, надаючи чинності відповідним законодавчим положенням, уряди обох країн першочергового значення надали організації нових систем приватної форми управління і функціонування, відкладаючи на пізніше вирішення питань щодо виплати пенсійних допомог. В Угорщині найменш з'ясованим залишається питання поправки на інфляцію, яка згідно із законодавством повинна базуватися на річній заробітній платі та зміні цін у рівних пропорціях. Якщо уряд спроможний гарантувати такий захист через управління податками, то залишається незрозумілим, як це можуть

захисту?” на конференції Міжнародної Асоціації Соціального Забезпечення, Люксембург, 19-21 травня 1999р.

²⁸ State Private Funds Supervision, *Report for the Third Quarter of 1999*, с. 16.

²⁹ *Pensions International*, November 1999, с. 6.

³⁰ *Pensions International*, June 2000, “Profits scare for Polish COPF operators so far,” at www.pensionsinternational.co.uk.

³¹ *Pensions International*, July 2000, “Consolidation of Polish Funds Expected,” at www.pensionsinternational.co.uk

зробити приватні фірми.³² У Польщі невирішеними залишаються більш широкі питання, зокрема: (i) шляхи перетворення накопичених заощаджень працівників в ануїтет при виході на пенсію і супутні витрати (чи це буде велика кількість конкуруючих ануїтетних компаній чи єдина національна компанія?); (ii) чи буде враховуватися різниця у тривалості життя чоловіків і жінок при розрахунках пенсій (тобто уніфікована чи гендерно чутлива таблиця термінів служби); (iii) як будуть індексуватися приватні виплати; (iv) чи будуть розроблені положення про одноразову виплату при виході на пенсію. У ситуації, коли більшість перерахованих вище питань не врегульовані, працівникам, що постали перед одноразовим вибором – приєднатися до приватної системи накопичень чи ні – бракувало знань, які б допомогли зробити правильний, виважений вибір. Відсутність інформації з цих питань також перешкоджає оцінці реформ у контексті основних критеріїв забезпечення осіб пенсійного віку.

4. *Приватні фірми пенсійного управління інвестують переважно у державні, ніж приватні фонди.* Прихильники пенсійної приватизації пропонують як основне відношення можливість працівників отримати процентний дохід від приватних цінних паперів. Однак, в Угорщині і Польщі більша кількість приватних пенсійних накопичень інвестована у державні фонди/активи, на протигагу приватним. У Польщі на кінець 1999р. 68% накопичень працівників були інвестовані у Казначейство та облігації Національного польського банку, 28% з яких - в акціях. Ця частка зросла більше ніж утричі у період з вересня по грудень 1999р., оскільки фірми прагли збільшити процентний дохід з метою заохочення більшої кількості клієнтів в останні тижні реєстрації членів. В Угорщині тенденція державного інвестування виражена більш яскраво: наприкінці 1999р. близько 85% фондів були інвестовані в державні цінні папери і близько 9% - у промислові облігації. Більш того, переважна більшість цих державних інвестувань - короткотривалі, а не довготривалі цінні папери.³³ Особливо низькі рівні в Угорщині відображають нестабільність фондової біржі Будапешту, де головний індекс втратив 2/3 попередньої вартості на початку російської кризи; а приватні фірми пенсійного управління скоротили свої приватні вклади наполовину, приблизно з 14% до 7% інвестувань. Відновлення ринку було передбачене на початок 2000р., однак цього не трапилося; пенсійні фонди продовжували інвестувати з обережністю.

³² Один підхід міг би бути застосований урядом для випуску облігацій, доходи від яких визначатимуться з поправкою на інфляцію та збільшення зарплати. Невелика кількість розвинутих країн пропонують облігації з поправкою на інфляцію, але на сьогодні жодна з них на запропонувала поправку на зарплату; уряд Угорщини не забезпечив тієї чи іншої форми захисту.

³³ Зокрема 54% у короткострокових державних облігаціях, які підлягали погашенню чи оплаті раніше, ніж через рік, інші 20% - в облігаціях, що підлягають погашенню чи оплаті протягом одного-двох років. State Pension Fund Supervision, *Report for the Third Quarter of 1999*, с. 9.

5. *Часті зміни в урядах країн Центральної та Східної Європи призводять до проміжних переглядів пенсійної політики.* Зміна уряду стала тривалим феноменом у багатьох країнах Центральної та Східної Європи: з 1990р. у Латвії було п'ять урядів, у Литві, Словацькій Республіці і Словенії – чотири, Естонії, Чеській Республіці, Угорщині і Польщі – три, Хорватії – два.³⁴ Очевидно, вплив на пенсійну реформу змінюється відповідно до її етапу. Коли пропозиції щодо реформ тільки обговорюються, зміни в уряді можуть призвести до певних зміщень у політиці чи навіть до зміни політичного курсу на протилежний; однак коли реформи уже підкріплені законодавством, найбільше ймовірним наслідком може стати зростаюче регулювання її реалізації. Перша модель простежується у Чеській Республіці і Словацькій Республіці: нинішній уряд Чехії відмовився від планів попереднього правління здійснення приватизації у сфері пенсійного забезпечення на користь реформування існуючої державної системи, а нинішній уряд Словацької Республіки відмовився від планів попереднього правління повторити чеську модель реформування державної системи на користь приватизації. Варіації другої моделі спостерігаються в Угорщині і Латвії. В Угорщині лідери уряду Фідеша виступили проти приватизації у сфері пенсійного забезпечення, коли вони були у меншості, а повернувшись до влади, відмінили положення, згідно з яким зріс би рівень внесків до нового рівня приватних накопичень (див. вище пункт 1). У Хорватії новий уряд призупинив дію закону про приватизацію у сфері пенсійного забезпечення, введений за правління Туджмана, однак протягом останніх місяців прискорив підготовку до його запровадження.³⁵ У Латвії з 1997р. курс пенсійної реформи коригувався і доповнювався дев'ять разів, а в кінці 1999р. його було винесено на національний референдум; ці події уповільнили темпи приватизації, але останній уряд дав цьому процесу новий поштовх. Зважаючи на ці явища, один з учасників Празької конференції зауважив:

“Здається, це в природі пенсійної реформи, що політичні курси, одного разу приведені в дію, вже не можуть бути зворотними. Після певного етапу немає вороття назад. Уряд не може так просто відмінити основну реформу, тож він її поступово змінює. Новий уряд хоче залишити по собі слід. Так несподівано ми маємо “нову, нову політику реформ”.

У Польщі мав місце вартій уваги виняток з цієї моделі: зміна уряду в середині процесу обговорення питання здійснення реформ (кінець 1997р.) не мала значного впливу на реструктуризацію пенсійної системи. Частково це пов'язано з широкою громадською підтримкою реформи і, особливо, - з досягненням тристоронньої згоди на підтримку пропозиції другого і третього рівнів. Зважаючи на цю підтримку, сторони неявно зголосилися розпочати здійснення реформи, але уникати перетворення її у кампанію.

6. *Однак, у багатьох країнах соціальний діалог стосовно пенсійної реформи досить обмежений і тристоронньої згоди не досягнуто.* В Угорщині погляди

³⁴ Economist Intelligence Unit, *Country Profiles for 2000*, at www.eiu.com/schedule. З метою цього порівняння зміни в уряді враховуються лише у випадку, коли вони були зумовлені загальними виборами чи зміною політичної партії. Якщо враховувати додаткові зміни в межах правлячої партії або коаліції у період між виборами, кількість змін була б ще більшою. Наприклад, у Литві загальна кількість змін уряду – одинадцять (див. web-сторінку Литовського уряду www.lrvk.lt), де кількість змін, які потягли за собою зміни у правлячій партії чи коаліції, була чотири.

³⁵ Згідно зі змінами, які були утверджені у червні 2000р., другий обов'язковий рівень буде запроваджений з 1 січня 2002 р.

профспілок, як і національних експертів, щодо радикальної пенсійної реформи, розділилися. У Словенії лише на парламентському рівні було досягнуто згоди після виконання вимоги вилучити обов'язковий приватний рівень із законодавства стосовно проведення реформ. У Хорватії та Македонії пропозиції проведення радикальної реформи були запроваджені попри сильний протест з боку профспілок, який не припиняється навіть на початку запровадження парламентських заходів. Неспроможність досягти згоди частково можна пояснити протестом профспілок проти зменшення виплат, які працівники, на їх думку, заробили і сподіваються отримати. Така ситуація досить характерна для регіону. Однак, країни Центральної та Східної Європи також мають труднощі через відсутність традиції проведення консультацій із соціальними партнерами, через те, що уряд не усвідомлює необхідності проведення таких консультацій, а також через недостатній досвід працівників і роботодавців виконання своїх ролей. На цих труднощах робиться особливий акцент через більше значення, надане макроекономічному впливові, у дебатах стосовно пенсійних реформ останніми роками – тобто через збільшення рівня національних накопичень і рівня інвестицій – зміщення, яке затінило важливіші питання соціальних партнерів і спровокувало тенденцію до маргіналізації ролі соціальних партнерів. Зміщення фокусу впливає не лише на профспілки, а й на нові об'єднання роботодавців регіону. Подібні труднощі існують і стосовно принципу тристороннього управління пенсійною системою в деяких країнах, де представники працівників і роботодавців часто не усвідомлюють своїх ролей і не ознайомлені з принципами функціонування системи пенсійного забезпечення. Такий брак досвіду проявляється у незадовільному виконанні обов'язків органами управління у деяких країнах.³⁶

7. Розмаїття регіональних реформ зростає: в одних країнах бачимо спрямованість до дещо уповільненого процесу приватизації, а в інших – докладання зусиль до реструктуризації існуючих державних систем. Ухвалення радикальних реформ в Угорщині та Польщі призвело до того, що деякі спостерігачі передбачали, що більшість країн Центральної та Східної Європи ймовірно повторять цю модель.³⁷ Як видно з Таблиці 6, уряди багатьох інших країн ухвалили подібні статuti або знаходяться на різних етапах його розгляду чи планують це зробити. Однак, ця тенденція дещо послабилася у 1999р. - на початку 2000р. У Румунії парламент ухвалив законодавство стосовно реструктуризації державної системи у середині 2000р., а щодо приватизації у сфері пенсійного забезпечення, то в результаті її обговорення приймалася резолюція терміном не більше, ніж на один рік.³⁸ В Україні уряд відреагував на

³⁶ В Угорщині двостороннє пенсійне управління було розпущене нинішнім урядом Фідеша після того, як він прийшов до влади серед звинувачень у корупції, хоча ніколи за це не переслідувався. У Литві уряд обмежив повноваження національного пенсійного управління (позбавив повноваження призначати директора системи), через що він вважався недостатньо впевненим у собі при здійсненні контролю за функціонуванням системи. У Словацькій Республіці управління національною пенсійною системою було досить неактивне певною мірою через обмежені повноваження, надані урядом.

³⁷ Наприклад, цей прогноз зроблений представниками Світового Банку, які відстоювали приватизацію у країнах Центральної та Східної Європи. Банківські працівники часто демонструють карту регіонів з позначеними затемненими місцями, що вказує на прийняття системи другого обов'язкового рівня до 2010р.

³⁸ Головне питання у цій дискусії - чи достатньо розвинутий і регульований румунський ринок цінних паперів, щоб бути спроможним пристосуватися до обов'язкового другого рівня. Сумніви

широку опозицію радикальній реформі доопрацюванням своєї пропозиції щодо розробки чітких критеріїв, згідно з якими запровадження обов'язкового другого рівня буде відкладене до тих пір, поки не поліпшиться економічна і фінансова ситуація.³⁹ В Естонії уряд відхилив пропозицію запровадження обов'язкового приватного рівня через побоювання високих витрат у перехідний період. Замість цього уряд допрацьовує законодавство, що необхідно для запровадження другого необов'язкового другого рівня для тих, хто бере участь.

Крім того, деякі уряди ухвалили стратегії реформування, які включають також реструктуризацію їхніх державних систем без приватизації. У грудні 1999р. Парламент Словенії вилучив пропозицію нової системи обов'язкових накопичень для працівників приватного сектору із закону про всеохоплюючу пенсійну реформу, ухваливши при цьому ті положення, які посилюють фінансування існуючої державної системи.⁴⁰ У Чеській Республіці можливість високих витрат перехідного періоду призвела до того, що нинішній уряд відхилив плани приватизації попереднього уряду. В той час, коли ще триває обговорення питання про додаткові державні реформи, обидві країни пропонують другу модель пенсійної реформи у країнах Центральної та Східної Європи, яка служить зміцненню і реструктуризації існуючої державної системи.

знову зросли у травні 2000р., коли занепав найбільший у Румунії інвестиційний фонд. Перебуваючи під управлінням членів колишньої Комуністичної таємної поліції, фонд налічував 300,000 інвесторів і мав 120 млн. дол. США під контролем. Вони заявляли, що нібито депозити були застраховані. Члени управління вилучили свої інвестиції ще до колапсу. *Financial Times*, "Romanian Anger At Fund Collapse," 31 жовтня 2000р., с. А-2.

³⁹ Це включає 1) відсутність дефіциту у державній пенсійній системі, 2) державний бюджетний дефіцит не більший, ніж 1% від ВВП, 3) два роки зростання національної економіки, 4) розвиток банківської системи і національних фінансових ринків (що мається на увазі під терміном "розвиток" – не уточнено), 5) запровадження системи індивідуальної реєстрації для пенсійних внесків і запровадження єдиної системи збору внесків, 6) врахування досвіду систем добровільних накопичень.

⁴⁰ Описані вище, вони включають збільшення пенсійного віку, значне скорочення виплат у майбутньому (25%), обмеження індексування пенсій, які виплачуються. Представники Міністерства Праці пояснюють ці заходи частково як реакцію на опозицію профспілок, але які також відображають позицію, широко розповсюджену у Словенії, що запропонована приватизація не відповідає традиції, яка склалася в країні або у пенсійних системах країн Західної Європи.

III. Висновки

Проаналізовані вище моделі не обов'язково прогнозують довготривалі результати реструктуризації пенсійної системи, оскільки деякі можуть зникнути з часом або зазнати змін під впливом подій та обставин, які ще не стали очевидними. Однак вони забезпечують деякі несподіванки порівняно з попередніми прогнозами і виникає потреба ще раз повернутися до попередніх заяв і передбачень та проаналізувати їх з урахування цих коректив. Які висновки можуть (якщо можуть) бути зроблені на даному етапі? Визнаючи, що потрібно бути обережним, автори пропонують три заключні спостереження.

По-перше, досвід перших етапів дає можливість визначити певні ознаки того, що радикальні реформи прийнятні для політичної й економічної ситуації у країнах Центральної та Східної Європи. В Угорщині і Польщі через великі витрати перехідного періоду вимагалася формування приватного рівня попереднього фінансування при одночасній виплаті за солідарною системою, що збільшує витрати на реформи, на додаток до чого може виникнути потреба реструктуризації існуючої системи на суму приблизно 0.5-1.3 % від ВВП на рік у сумі з високими рівнями уже запроваджених внесків, ці витрати значно ускладнюють фінансування пенсійних виплат в обох країнах; також вони ускладняють процес дотримання фінансових обмежень, накладених Європейським Союзом.⁴¹ Крім того, заборона підвищення внесків, зумовлена досить високим рівнем уже встановлених внесків, створює фінансову взаємозалежність між першим і другим рівнями, уможливлуючи фінансування приватних виплат лише за умови зменшення необхідних надходжень до державної пенсійної системи, і навпаки. Обидва варіанти несуть в собі ризик, що загрожує майбутньому пенсійному забезпеченню працівників, хоча і різним чином.⁴² Уряди країн Центральної та Східної Європи дедалі більше усвідомлюють ці тягарі та ризики, що відображено у їхніх рішеннях не вдаватися до радикальної реструктуризації пенсійної системи.

⁴¹ Маастріхтська угода (прелімінарні умови угоди до статті 109) вимагає, щоб річний дефіцит бюджету (в тому числі соціальне забезпечення) не перевищував 3% ВВП і містив борги менше 60 %ВВП.

⁴² Як було описано, перерозподіл внесків до другого рівня збільшує дефіцит у державній пенсійній системі Польщі, тоді коли в Угорщині зусилля уряду протистояти скороченню надходжень до державної пенсійної системи, спричиненого вищим, ніж передбачалося, рівнем членства у приватній системі, послаблює приватний рівень, загрожуючи тим, що державні гарантії рівнів приватних виплат будуть приведені в дію.

У перекладі на показники моделей інвестування, концентрація приватних накопичень у державній системі, на відміну від приватної, цінні папери можуть бути найбільш раціональною стратегією у країнах Центральної та Східної Європи, зважаючи на малий розмір і нестабільність більшості приватних фінансових ринків; але це також означає, що доступ працівників до більших, хоча і більш ризикованих, прибутків, які можуть запропонувати приватні інвестування, може бути обмежений. Передбачається, що без більших заробітків великі адміністративні внески, які накладаються фірмами приватної форми управління, можуть зруйнувати накопичення і скоротити адекватність майбутніх виплат. Модель проміжних коригувань політики, що практикується у багатьох країнах Центральної та Східної Європи, також здається не дуже доречною у випадку проведення радикальних реформ, які вимагають більш тривалого періоду впровадження. Хоча і важко передбачити результати зміщення політичних пріоритетів за цей період – мається на увазі відхилення урядом Фідеша пропозиції збільшення надходжень до другого рівня - схоже, що вони будуть відрізнятися від результатів, які передбачали при прийнятті рішення про проведення радикальних реформ.

Деякі спостерігачі приводили докази, що, незважаючи на ці труднощі, приватизація все ще залишається найбільш життєздатним способом реструктуризації пенсійної системи у країнах Центральної та Східної Європи, оскільки лише радикальна зміна може подолати опір з боку усталених об'єднань, таких як союзи пенсіонерів та профспілки. Однак, набутий досвід спрацьовує не на користь цього твердження. Як описано у розділі II, пенсійні пільги скоротилися у Чеській Республіці, Латвії, Словенії без здійснення приватизації, в той час коли Польща продовжує вирішення цього питання на початку запровадження в дію закону про приватизацію. Тим же самим трьом країнам вдалося підвищити пенсійний вік, а Словенія ввела в дію законодавство щодо проведення основних реформ, внаслідок чого майбутні пенсіонери будуть отримувати пенсійні виплати на 25% менше, ніж нинішні. В той же час інші країни, тобто Словацька Республіка, розглядають основні пропозиції щодо приватизації без збільшення пенсійного віку або впровадження пенсійних пільг. Такий досвід доводить, що приватизація – не єдиний життєздатний спосіб реструктуризації пенсійної реформи.

По-друге, до сьогодні реформі приділялося не достатньо уваги. В той час, коли реструктуризація пенсійних виплат у всьому регіоні є головним питанням, у пенсійних виплатах по інвалідності сталися деякі зміни у перші роки перехідного періоду, коли були послаблені норми з метою вирішення проблеми зростаючого безробіття. В результаті цього велика кількість інвалідів, які отримують пенсію, мають певні здібності до трудової діяльності, але дуже мало можливостей чи мотивів, стимулів до працевлаштування. Аналогічно дуже незначна увага приділялася працюючим жінкам у країнах Центральної та Східної Європи, багато з них відчували занадто сильний негативний вплив підвищення пенсійного віку, вилучення перерозподільних елементів з формули розрахунку виплат і особливо – з формул нових уявних внесків, за якими накладаються більші стягнення (штрафи) за періоди перебування поза складом робочої сили у трудовій діяльності раніше. Третім питанням є зростаюче виключення із системи соціального захисту через поширення неформальної праці. Більшість представників країн Центральної та Східної Європи визнають, що є гостра потреба у пошуку нових шляхів виявлення виключених працівників і забезпечення їм захисту, але на даний час зроблено дуже мало у цій сфері. Заходи по всіх цих проблемах можуть стимулюватися шляхом проведення обстеження, яке зафіксує ситуацію і потреби цільових груп – інвалідів, працюючих жінок, працівників неформального сектора – і яке дасть змогу виявити найбільш ефективні заходи у межах регіону, у Західній Європі та будь де–інде, що послужать зразком для проведення реформ. У проведенні досліджень, які відіграють роль каталізатора всеохоплюючих реформ, відчувається нагальна потреба.

І на завершення, той факт, що реструктуризація пенсійної системи проводиться без соціального консенсусу у багатьох країнах, стає причиною серйозного занепокоєння. Дехто може стверджувати, що реформи можуть бути успішними протягом тривалого періоду навіть якщо вони не сприйняті основними її учасниками, що їх прихильність може бути завойована, якщо не давати їм можливості брати участь у формуванні змісту реформ, або що вони можуть брати ефективну участь, не усвідомлюючи до кінця ролей, які вони повинні відігравати у вирішенні проблем, що обговорюються. Соціальний діалог все ще слабкий або навіть відсутній елемент у плануванні пенсійних реформ у багатьох країнах Центральної та Східної Європи, і багато організацій працівників і роботодавців продовжують пошуки шляхів впливу на пенсійну політику, але на даному етапі досягають незначного успіху. Навчання – один із заходів, необхідних для вирішення цієї проблеми. Навчання має бути націленим на надання підтримки партнерам у формулюванні цілей, які відображають і довготривалі, і нагальні занепокоєння, а також на розробку конкретних стратегій досягнення визначених цілей. Навчання також повинно давати можливість ознайомлення з досвідом інших сторін в межах регіону та інших чи то країн, чи то регіонів, аналізу технічних аспектів пенсійного фінансування, переваг і недоліків різних стратегій реформування, можливості отримання емпіричної інформації про ранній вплив реформ, проведених в інших країнах Центральної та Східної Європи. Таке навчання могло б значно зміцнити соціальний діалог щодо пенсійних реформ у всьому регіоні, і таким чином, сприяти забезпеченню успішного впровадження і зміцнення пенсійної політики, ухваленої урядом.

Бібліографія

Augusztinovics, Maria, "Pension Systems and Reforms in the Transition Countries," in *Economic Survey of Europe*, Economic Commission for Europe and United Nations, 1999, Vol.3.

Economist Intelligence Unit, *Country Profiles for 2000*, at www.eiu.com/schedule.

Hagemeyer, Krzysztof, "The Transformation of Social Security in Central and Eastern Europe" (in draft, 1999), in Katharina Muller, Andreas Ryll, and Hans-Jurgen Wagener, eds., *Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe*, Heidelberg: Physica-Verlag, 1999.

Hausner, J., *Security through Diversity: Conditions for Successful Reform of the Pension System in Poland*, Collegium Budapest, Institute for Advanced Study, Discussion Paper, No. 49, 1996.

IBUS Briefing Service, 1999 issues.

Latulippe, D., "Effective Retirement Age and Duration of Retirement in the Industrial Countries between 1950 and 1990. *Issues of Social Protection*, International Labour Office, Discussion Paper No. 2, Geneva 1996.

Muller, Katharina, "Ten Years After: Pension Reforms in Central and Eastern Europe and the Former Soviet Union," Frankfurt Institute for Transformation Studies, Frankfurt (Oder), February 2000.

Palacios, R., M. Rutkowski, and X. Yu, *Pension Reform in Transition Economies*, Washington, D.C., World Bank, 1999.

Pensions International, 1999 and 2000 issues.

Phare Consensus, *Change and Choice in Social Protection: The Experience of Central and Eastern Europe*, Pantheron: The University of York, 1999.

Simonovits, A., "The New Hungarian Pension System and its Problems," in Katharina Muller, Andreas Ryll, and Hans-Jurgen Wagener, eds., *Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe*, Heidelberg: Physica-Verlag, 1999.

U.S. Social Security Administration, *Social Security Programs Around the World*, 1999.

Додаток А: Співвідношення залежності

Додаток А: Співвідношення залежності

Вікові групи: молодь віком до 16 років; населення літнього віку старше 64 років; відноситься до вікової групи 16-64роки.

Територіальна зона, регіон чи країна	Співвідношення залежності (молодь) (у %)					Співвідношення залежності (населення літнього віку) (у %)					Співвідношення залежності, загальна величина (у %)				
	1980	2000	2010	2030	2050	1980	2000	2010	2030	2050	1980	2000	2010	2030	2050
Європа	33.9	25.8	22.2	23.1	24.8	18.9	21.7	23.6	36.6	47.5	52.7	47.5	45.8	59.7	72.3
<i>Східна Європа</i>	33.9	26.4	21.7	21.8	23.8	16.1	18.8	19.4	31.0	44.1	50.0	45.2	41.1	52.8	67.9
Північна Європа	33.2	28.6	25.0	27.4	27.4	22.7	23.9	25.5	38.2	42.7	55.8	52.5	50.5	65.5	70.1
<i>Південна Європа</i>	37.9	23.1	21.1	20.5	24.0	18.0	24.4	27.4	41.6	59.7	55.9	47.5	48.4	62.1	83.7
<i>Західна Європа</i>	31.0	25.3	22.6	24.9	25.5	22.4	23.6	26.9	41.6	47.5	53.4	49.0	49.5	66.4	73.0
Албанія	60.8	45.7	36.0	31.7	30.3	8.9	9.5	11.4	20.2	29.8	69.7	55.2	47.4	51.9	60.1
Білорусь	34.5	27.6	22.3	22.5	23.5	16.2	20.1	19.7	30.6	41.8	50.7	47.7	42.0	53.1	65.3
Боснія і Герцеговина	40.9	26.4	21.9	22.4	23.7	9.1	13.9	16.9	33.9	45.2	50.0	40.3	38.9	56.3	68.9
Болгарія	33.5	23.9	19.2	18.3	21.7	18.0	23.4	24.1	33.7	52.0	51.5	47.4	43.4	52.0	73.7
Хорватія	31.4	25.1	23.3	23.6	24.5	17.4	21.7	24.4	35.2	44.3	48.7	46.8	47.7	58.8	68.8
Чеська Республіка	37.2	23.7	18.7	18.1	21.9	21.1	19.5	21.9	37.7	60.6	58.3	43.3	40.7	55.8	82.5
Естонія	33.0	25.4	19.0	19.2	22.6	19.0	20.1	21.6	33.8	48.8	52.0	45.5	40.7	53.0	71.4
Угорщина	33.9	24.9	20.8	20.5	23.0	20.8	21.5	23.0	31.8	48.2	54.7	46.4	43.8	52.3	71.2
Латвія	30.7	26.0	19.6	21.1	23.6	19.6	21.0	23.4	33.0	44.9	50.3	47.0	43.0	54.0	68.5
Литва	36.2	28.5	21.6	22.0	23.3	17.4	19.8	21.8	32.6	45.3	53.6	48.3	43.5	54.6	68.6
Польща	37.0	28.3	23.1	23.4	26.7	15.4	17.5	17.7	31.8	44.8	52.4	45.8	40.8	55.2	71.5
Республіка Молдова	40.8	34.8	26.8	27.1	27.5	11.8	14.7	14.6	24.3	33.7	52.6	49.5	41.4	51.4	61.2
Румунія	42.3	25.7	19.0	17.3	21.5	16.3	19.3	20.3	28.8	53.9	58.6	45.0	39.3	46.2	75.4
Російська Федерація	31.8	26.2	22.1	22.4	23.6	15.0	18.1	18.1	30.4	41.2	46.8	44.2	40.2	52.8	64.8
Словакія	41.2	28.6	22.5	21.8	23.3	16.4	16.5	17.0	29.6	46.0	57.6	45.0	39.5	51.4	69.3
Словенія	35.8	22.7	19.2	19.1	22.8	17.4	19.7	23.0	39.3	57.5	53.2	42.4	42.2	58.4	80.4
Македонія	44.5	34.3	32.1	27.8	27.0	10.7	15.2	17.6	25.9	34.7	55.1	49.4	49.7	53.7	61.7
Україна	32.1	26.1	21.4	21.4	23.1	17.9	20.8	22.8	32.2	45.3	50.0	46.9	44.2	53.6	68.4
Югославія	36.4	30.0	27.4	26.6	27.2	14.8	19.9	21.2	29.2	37.9	51.3	49.9	48.7	55.9	65.0

Джерело: Розрахунки МОП на основі World Population Prospect, видання перероблене і виправлене у 1998р., ООН, Нью-Йорк, 1999р.

Додаток В. Частка осіб похилого віку від загальної чисельності населення

Регіон або країна	Населення віком від 60 років (% від загальної чисельності)					Населення віком від 65 років (% від загальної чисельності)					Населення віком від 80 років (% від загальної чисельності)				
	1980	2000	2010	2030	2050	1980	2000	2010	2030	2050	1980	2000	2010	2030	2050
Європа	16.0	20.3	22.0	29.8	34.7	12.3	14.7	16.2	22.9	27.6	2.0	2.9	4.1	5.7	9.1
<i>Східна Європа</i>	<i>14.1</i>	<i>18.7</i>	<i>19.2</i>	<i>26.4</i>	<i>34.4</i>	<i>10.8</i>	<i>13.0</i>	<i>13.7</i>	<i>20.3</i>	<i>26.3</i>	<i>1.5</i>	<i>2.0</i>	<i>3.1</i>	<i>4.1</i>	<i>6.9</i>
<i>Північна Європа</i>	<i>19.5</i>	<i>20.6</i>	<i>23.4</i>	<i>29.8</i>	<i>31.5</i>	<i>14.5</i>	<i>15.6</i>	<i>16.9</i>	<i>23.1</i>	<i>25.1</i>	<i>2.7</i>	<i>4.0</i>	<i>4.7</i>	<i>6.6</i>	<i>9.2</i>
<i>Південна Європа</i>	<i>15.3</i>	<i>22.0</i>	<i>24.5</i>	<i>33.6</i>	<i>38.9</i>	<i>11.5</i>	<i>16.5</i>	<i>18.4</i>	<i>25.7</i>	<i>32.5</i>	<i>1.8</i>	<i>3.4</i>	<i>5.0</i>	<i>7.0</i>	<i>11.6</i>
<i>Західна Європа</i>	<i>18.2</i>	<i>21.5</i>	<i>24.0</i>	<i>32.5</i>	<i>33.9</i>	<i>14.6</i>	<i>15.9</i>	<i>18.0</i>	<i>25.0</i>	<i>27.4</i>	<i>2.8</i>	<i>3.6</i>	<i>4.8</i>	<i>6.8</i>	<i>10.7</i>
Албанія	7.7	9.2	10.8	18.8	24.9	5.2	6.1	7.8	13.3	18.6	0.8	0.9	1.2	2.2	5.1
Білорусь	13.7	19.2	18.9	26.0	33.5	10.7	13.6	13.9	20.0	25.3	1.9	2.0	3.2	3.9	6.9
Боснія та Герцеговина	8.0	14.9	17.1	29.0	34.6	6.1	9.9	12.2	21.7	26.8	0.7	1.1	2.2	3.8	8.2
Болгарія	15.7	21.3	23.6	29.2	38.4	11.9	15.9	16.8	22.2	29.9	1.6	2.2	3.6	5.3	7.6
Хорватія	14.8	20.7	22.6	28.6	33.3	11.7	14.8	16.5	22.2	26.2	1.5	1.9	3.4	5.0	7.5
Чеська республіка	16.8	18.1	22.9	30.9	40.9	13.4	13.6	15.6	24.2	33.2	1.9	2.2	3.6	6.8	9.5
Естонія	16.0	19.6	21.2	28.7	37.9	12.5	13.8	15.4	22.1	28.5	2.1	2.2	3.3	4.8	7.6
Угорщина	17.2	19.8	22.1	27.5	35.4	13.4	14.7	16.0	20.9	28.2	2.1	2.5	3.7	5.1	7.2
Латвія	16.5	20.3	21.8	28.1	35.7	13.0	14.3	16.4	21.4	26.6	2.3	2.3	3.6	4.7	7.5
Литва	14.3	18.5	20.3	27.7	35.1	11.3	13.3	15.2	21.1	26.9	2.0	2.3	3.5	4.9	8.3
Польща	13.2	16.4	18.3	26.0	33.4	10.1	12.0	12.6	20.5	26.1	1.5	1.9	3.0	4.5	6.8
Республіка Молдова	10.8	14.2	14.6	20.9	28.5	7.7	9.8	10.3	16.1	20.9	1.0	1.3	2.1	2.8	5.0
Румунія	13.3	18.8	20.0	28.1	40.0	10.3	13.3	14.6	19.7	30.7	1.3	1.7	2.9	4.2	8.0
Російська Федерація	13.5	18.5	18.2	25.8	33.4	10.2	12.5	12.9	19.9	25.0	1.4	1.9	3.0	3.7	6.6
Словакія	13.4	15.4	17.5	25.6	34.7	10.4	11.4	12.2	19.5	27.2	1.5	1.8	2.8	4.1	7.0
Словенія	14.2	19.1	22.2	32.3	39.4	11.4	13.8	16.2	24.8	31.9	1.6	2.2	3.6	5.6	9.9
Македонія	9.2	14.6	16.4	22.6	27.7	6.9	10.1	11.7	16.9	21.5	0.8	1.2	2.1	3.4	5.8
Україна	15.5	21.0	21.2	27.2	35.1	11.9	14.1	15.8	20.9	26.9	1.7	2.3	3.6	4.5	7.3
Югославія	12.5	18.6	19.8	24.7	29.6	9.8	13.3	14.3	18.7	23.0	1.3	1.4	2.8	4.0	6.1

Джерело: Розрахунки МОП на основі World Population Prospect, видання перероблене і виправлене у 1998р., ООН, Нью-Йорк, 1999р.