

**Серія Право**

УДК 378.6 (477 .51) (066)

*Рекомендовано до друку Вченою радою Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці 27 березня 2009 р., протокол № 8.*

**ВІСНИК Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці (серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки) [Текст] : шоквартальний науковий збірник. – 2010. – № 1. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2010. – 320 с.**

У журналі висвітлюються актуальні питання історії та теорії держави і права, конституційного та адміністративного права, права соціального забезпечення, економіки, соціальної роботи, гуманітарних наук.

Видання розраховане на науковців, викладачів, аспірантів, студентів і всіх, хто прагне отримати знання з юридичних, економічних та гуманітарних наук.

**Редакційна колегія**

Голова редакційної колегії – ректор інституту, кандидат юридичних наук, доцент **Андрій В.М.**; заступник голови – перший проректор з наукової та навчальної роботи, кандидат юридичних наук, доцент **Сташків Б.І.**; відповідальний секретар – начальник редакційно-видавничого відділу **Холарченко К.О.**; члени редакційної колегії: **Бондар В.В.**, завідувач кафедри економічної теорії, кандидат економічних наук, доцент; **Вахоньса Т.М.**, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, кандидат юридичних наук; **Зайченко І.В.**, професор кафедри соціальної роботи, доктор педагогічних наук; **Козинець О.Г.**, завідувач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного та адміністративного права, кандидат історичних наук; **Кондович В.Ю.**, завідувач кафедри соціології та психології, кандидат соціологічних наук, доцент; **Кривоконь Н.І.**, завідувач кафедри соціальної роботи, кандидат психологічних наук, доцент; **Остапенко Л.А.**, завідувач кафедри кримінального права та правосуддя, кандидат юридичних наук, доцент; **Прядко Н.А.**, завідувач кафедри гуманітарних дисциплін, кандидат філософських наук, доцент; **Шумна Л.П.**, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення, кандидат юридичних наук, доцент.

**Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій.  
За точність викладених фактів відповідальність несе автор.**

Свідоцтво: Серія ЧГ №424-73Р від 16.09.2008 р. © Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці. 2010

**Історія та теорія держави і права, конституційне та адміністративне право****Козинець О.Г.,**

канд. істор. наук, завідувач кафедри історії та теорії держави і права, конституційного та адміністративного права Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці

**БАТЬКІВСЬКА ВЛАДА У СТАРОДАВНЬОМУ РИМІ**

Давньоримське право закріпило патріархальну сім'ю, яка склалася історично і була господарськи відособлена і пов'язана з суспільством і державою через її главу – *pater familias* (домовладика). За переконаннями римлян, стійкість державного ладу обумовлювалася міцною організацією сім'ї, яка могла існувати тільки при встановленні сильної влади, яка надавалася одній особі в межах будинку.

Так, у римському праві батько і мати не мали однакових прав і обов'язків по догляду і вихованню своїх дітей. Такі відносини в римській сім'ї зумовили прийняття цілого ряду правових норм, відповідно до яких у сім'ї була введена влада її глави як над дітьми, що народжуються в сім'ї, так і над особами, які волею домовладика були включені до складу сім'ї як її вільні члени. Правові норми, що забезпечували владу домовладика в сім'ї над іншими її членами, які були особами чужого права, складало римське батьківське право. Відносини між домовладикою і підлеглими йому особами будувалися за принципом повного заперечення особистих і майнових прав осіб чужого права.

Необхідно зазначити, що правове положення особи в Стародавньому Римі визначалося наявністю трьох основних статусів. Це статус свободи, статус громадянства і, не менш важливий, статус сім'ї. Тільки за наявності всіх цих трьох статусів людина в Стародавньому Римі вважалася повноправним громадянином. Втрата одного або декількох з вищеперелічених статусів вела до позбавлення прав.

Так, тільки голова сім'ї, якого називали домовладика, був повноправним громадянином, квіритом.

Спочатку домовладика мав однакову владу (*manus*) над дружиною, дітьми, рабами, речами. І лише поступово ця влада диференціювалася і

© Козинець О.Г.

від категорії розумності і справедливості, із суб'єктивними чинниками і застосовується для визначення психічних намірів сторони" [4, с. 16].

Отже, при здійсненні цілого ряду цивільних прав фізичні та юридичні особи повинні діяти розумно, справедливо та добросовісно, дотримуватися загальних засад моральності та інших прийнятих у суспільстві норм поведінки. Такі загальні начала та зміст цивільного законодавства. Це, звичайно, не означає, що цивільне право прирівнює моральні норми до правових, оскільки само по собі порушення моральних норм не спричиняє для учасників цивільно-правових правовідносин якихось несприятливих юридичних наслідків, оскільки інше тлумачення закону ігнорувало б відмінності, які є між нормами права та моралі. Зміст цієї вимоги зводиться до того, щоб орієнтувати суб'єктів, а також правоохоронні органи на обов'язкове врахування у своїй діяльності загальноприйнятої моралі, моральних засад суспільства.

Включення оціночних категорій добросовісності, розумності та справедливості в загальні засади цивільного законодавства України є позитивним явищем, що надає можливість встановлювати об'єктивну істину.

Законодавче закріплення категорій справедливості, добросовісності та розумності, незважаючи на невизначеність, є кроком на шляху до гуманізації українського законодавства.

**Література:** 1. Боднар Т. В. Виконання договірних зобов'язань у цивільному праві : монографія / Боднар Т. В. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – 272 с. 2. Жвалінский А. Введение в немецкое право / Жвалінский А., Рерихт А. – М. : Спартак, 2001. – 242 с. 3. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України : у 2 т. / за ред. О. В. Дзери (кер. авт. кол.), П. С. Кузнецової, В. В. Луця. – 3-тє вид., перероб. і допов. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – Т.1. – 832 с. 4. Околіта С. В. Справедливість та законність як принципи державно-правового регулювання : автореф. дис... канд. наук держ. управління: 25.00.02 / Околіта С. В.. Українська академія державного управління при Президенті України. – К., 2000. – 18 с. 5. Покровский И. А. Основные проблемы гражданского права / Покровский И. А. – Изд. 3-е, стереотип. – М. : Статут, 2001. – 265 с. 6. Щенникова Л. В. Принципы гражданского права: достижения цивилистики и законодательной техники : межвузовский сборник научных трудов. Выпуск 2. – М. : Статут : Екатеринбург : Институт частного права, 2002. – 89 с. 7. Багач Е. Застосування принципів справедливості, добросовісності та розумності у цивільному праві України / Багач Е. // Юридична Україна. – 2009. – № 8. – С. 61-64. 8. Довгерт А. С. Дія принципу верховенства права у сфері приватного права / Довгерт А. С. // Університетські наукові записки. – 2007. – № 2(22). – С. 84-87. 9. Емельянов В. И. Разумность, добросовестность, незаблупотребление гражданскими правами / Емельянов В. И. – М. : Лекс-Книга, 2002. – С. 114-116. 10. Примак В. Д. Регулювальний потенціал принципу добросовісності в цивільному праві України / Примак В. Д. // Вісник господарського судочинства. – 2008. – № 3. – С. 113-121.

## Трудове право та право соціального забезпечення

**Сташків Б.І.,**

канд. юрид. наук, доцент кафедри  
трудового права та права соціального  
забезпечення Чернігівського  
державного інституту права, соці-  
альних технологій та праці

### ПРОБЛЕМИ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ: ЕКОНОМІЧНИЙ ТА ПРАВОВИЙ АСПЕКТИ

Проблеми, що накопичуються в Україні з 90-х років минулого століття у сфері пенсійного забезпечення, вирішуються надзвичайно повільно. Прийняті у цій сфері нормативні акти виявились малоефективними, рекомендації практичних працівників через різні політичні протиріччя не втілюються в життя, відсутня наукова структура, яка б планомірно займалась розробкою правового супроводу реформування соціального забезпечення. Усе це вказує на надзвичайну актуальність питань, що відносяться до сфери реформування пенсійної системи в Україні.

Мета цієї статті – розкрити суть пенсійної реформи, що проводиться в Україні, висловити своє ставлення до отриманих результатів та запропонувати певні заходи щодо подальшого вдосконалення нормативних актів, які регулюють пенсійне забезпечення.

При підготовці до проведення пенсійної реформи вивчався досвід країн колишнього соціалістичного табору щодо використання різних моделей страхової системи пенсійного забезпечення, а саме: 1) чилійської – пенсійні внески сплачуються лише працівниками (на теренах СНД таку модель застосував Казахстан); 2) угорської – в якій, окрім внесків, що сплачуються до солідарної системи, також перераховуються кошти до системи недержавного пенсійного забезпечення за пенсійною схемою з визначеними внесками; 3) латвійської – тут запроваджено умовно-накопичувальні рахунки. Відповідно до цієї моделі при виході на пенсію виплати мають складатися з накопичувальної суми внесків та нарахованого на них інвестиційного доходу; 4) польської – різновид попередньої моделі. Відповідно до неї внески станом на початок дії нової системи (1 січня 1999 року) обліковуються як умовно-накопичувальні, а ті, що сплачуються після цієї дати, інвестуються приватними пенсійними фондами, тобто платники внесків отримують реальний дохід. З часу виходу на пенсію їм має сплачуватися сума, розрахована на основі обох вищезгаданих складових; 5) російської – складається з базової пенсії для всіх громадян, а також додаткових пенсійних виплат, які формуються за рахунок номіналь-

© Сташків Б.І.

ного і реального інвестування внесків. Отже, одна частина другого рівня складається з умовно-накопичувальних внесків, а друга (для осіб у віці до 50 років) – із коштів, одержаних від інвестування внесків, що здійснюється як недержавними пенсійними фондами, так і єдиним державним накопичувальним фондом (подібним до фонду в Казахстані). Українська пенсійна система частково нагадує угорську (з урахуванням національної специфіки). Про схожість з угорською системою свідчить той факт, що Україна зберігає солідарний компонентта матиме обов'язкову накопичувальну складову [1].

Все, що стосується вдосконалення пенсійної системи політиками та практичними працівниками, називається пенсійною реформою. Наукова періодизація її проведення відсутня. Початком її запровадження вважаються Закон СРСР від 15 травня 1990 року „Про пенсійне забезпечення громадян в СРСР” та прийнятий на його базі Верховною Радою України 5 листопада 1991 року Закон України „Про пенсійне забезпечення”. На той час це був прогресивний закон, за яким трудові пенсії могли сягати 75 відсотків заробітку (ст.19), але через проблеми в економіці та низькі зарплати знову почали говорити про необхідність проведення нової пенсійної реформи.

9 липня 2003 року Верховна Рада України прийняла два закони, що вступили в дію з 1 січня 2004 року, а саме: „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” та „Про недержавне пенсійне забезпечення”. Цими законами передбачалось створення в Україні трирівневої системи пенсійного забезпечення: перший рівень – реформована солідарна система пенсійного страхування, другий рівень – система накопичування коштів фізичних осіб у загальнообов'язковому Накопичувальному пенсійному фонді, третій рівень – добровільне додаткове пенсійне забезпечення через недержавні пенсійні фонди, страхові організації та банківські установи.

Для прискорення впровадження пенсійної реформи Кабінет Міністрів України розпорядженням від 15 грудня 2005 року № 525 р. схвалив Стратегію розвитку пенсійної системи [2]. У вказаному документі зазначалося, що високий рівень демографічного навантаження на працездатне населення, наявність у значної частини працюючих пільг із сплати внесків до Пенсійного фонду України та низька заробітна плата, яка у третини працюючих не вища ніж прожитковий мінімум, на даний час спричиняють незбалансованість солідарної системи, стримують запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування та розвиток недержавного пенсійного забезпечення. Підвищення мінімального розміру пенсії за віком до рівня прожиткового мінімуму не узгоджується із зростанням заробітної плати та реальними фінансовими можливостями Пенсійного фонду України, що з часом може привести до фінансової

кризи пенсійної системи. Документ цікавий тим, що в ньому розкривається суть реформування пенсійної системи, як її розуміли чиновники.

Стратегією планувалось у найближчі роки (2006-2009 роках) розробити і прийняти нормативно-правові акти з питань: 1) визначення порядку сплати єдиного соціального внеску; 2) удосконалення порядку обчислення розмірів пенсій відповідно до тривалості страхового стажу та сплачених внесків; 3) поетапного підвищення вартості одного року страхового стажу застрахованої особи під час обчислення розміру пенсії; 4) упорядкування виплати пенсії працюючим пенсіонерам з урахуванням доходів від їх зайнятості; 5) удосконалення переліку робіт, професій та посад, зайнятості в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах або за вислугу років, за результатами проведення атестації робочих місць та аналізу впливу втрати професійної працездатності; 6) використання актуарних розрахунків під час прийняття рішень про перегляд розміру пенсій та затвердження бюджету Пенсійного фонду України; 7) запровадження загальнообов'язкового державного пенсійного страхування для військовослужбовців, а також інших осіб, для яких законодавством не передбачено сплату внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; 8) удосконалення порядку індексації пенсій та їх підвищення відповідно до зростання середньої заробітної плати; 9) запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування; 10) стимулювання виплати заробітної плати та пенсії через установи банків; 11) внесення до колективних договорів та галузевих угод норми щодо розміру заробітної плати, з якої сплачуються внески на соціальне страхування, та встановлення відповідальності за недотримання цієї норми; 12) обчислення та перерахування пенсій за єдиними базовими принципами; 13) поетапного переходу до сплати страховальниками та застрахованими особами єдиного соціального внеску на паритетних засадах; 14) звільнення від податку на додану вартість послуг з адміністрування недержавних пенсійних фондів, встановлення рівня ставок оподаткування для пенсійних виплат, що здійснюються суб'єктами недержавного пенсійного забезпечення; 15) захисту прав інституційних інвесторів; 16) впровадження додаткових надійних фінансових інструментів для інвестування пенсійних активів; 17) захисту коштів недержавних пенсійних фондів та Накопичувального фонду від втрати та знецінення; 18) визначення умов для участі в системі недержавного пенсійного забезпечення страхових організацій та банків; щорічне проведення актуарних розрахунків; 19) стану пенсійної системи за її параметрами та варіантами їх зміни; 20) витрат солідарної системи у зв'язку з перерахуванням частини внесків до Накопичувального пенсійного фонду; 21) розміру єдиного соціального внеску; забезпечення інституційної спроможності суб'єктів пенсійної системи; 22) створення системи електронного звітування роботодавців про сплату страхових внесків;

23) впровадження програмно-технічного комплексу для функціонування накопичувальної системи пенсійного страхування; 24) створення системи пенсійного інформування населення, профспілок, організації роботодавців та їх об'єднань з питань пенсійного забезпечення; 25) підготовки актуаріїв у вищих навчальних закладах; 26) створення інтегрованої системи обміну інформацією між органами, що здійснюють державний контроль і нагляд у сфері пенсійного забезпечення. Крім того, передбачалось у період з 2010-2016 років переглянути пенсійний вік відповідно до зростання тривалості життя. На жаль, багато із запропонованого так і залишилось на папері.

У період фінансової кризи Кабінет Міністрів України своїм розпорядженням від 14 жовтня 2009 року № 1224 р припинив чинність Стратегії розвитку пенсійної системи та схвалив Концепцію подальшого проведення пенсійної реформи [3]. Планується вказану Концепцію впровадити у життя впродовж 2010-2017 років.

Відповідно до прийнятих базових пенсійних законів з 1 січня 2004 року пенсійна реформа проходить у трьох напрямках: 1) вдосконалення діючої солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, спрямованого на забезпечення її стабільного функціонування (I рівень); 2) запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (II рівень); 3) розширення ринку послуг недержавних пенсійних фондів, що входять до системи недержавного пенсійного забезпечення (III рівень).

#### **Солідарна система**

В Україні ця система функціонує два десятиліття. В її рамках призначаються пенсії за віком, пенсії по інвалідності та пенсії у зв'язку з втратою годувальника. Суть солідарної системи полягає у тому, що працюючі відраховують із своєї зарплати внески у Пенсійний фонд України і за рахунок цих коштів держава виплачує пенсії, тобто фактично працююче покоління утримує непрацююче. Солідарна пенсійна система ефективно працює лише тоді, коли на одного пенсіонера припадає три і більше працівників, які сплачують внески до системи. Про це свідчить міжнародний досвід [4]. Основними показниками солідарної системи є вік та страховий стаж, які залежать від багатьох факторів, зокрема, від середньої тривалості життя, його рівня і якості у похилому віці, нюансів фізіологічного старіння, кон'юнктури на ринку праці, структури зайнятості населення, збалансованості надходжень і видатків пенсійної системи, співвідношення працюючих і пенсіонерів тощо.

Напередодні прийняття пенсійних законів 2003 року людина отримувала пенсію в межах 30-37 відсотків від зарплати, яку вона мала [5]. За розрахунками фахівців, сьогоднішня солідарна система реально зможє запропонувати пенсію в розмірі не більше 25-30 відсотків від серед-

ньої зарплати, одержуваної працівником протягом працездатного періоду [6]. Солідарна система стосується всього населення України, але в першу чергу розрахована на бідних, що все життя працювали на мінімальну зарплату. Інших джерел покращити свій добробут на пенсії вони не мають і держава їм нічого не може запропонувати.

На виплату пенсій сьогодні витрачається 16-17 відсотків від внутрішнього валового продукту країни. Це вдвічі більше ніж у країнах Європейського Союзу. Жодна країна світу такий тягар не поклала на свій бюджет. За прогнозами світового банку до середини цього століття, якщо нічого не зміниться, в Україні на десять працюючих буде припадати 14 пенсіонерів. У цій ситуації фінансування пенсій буде просто неможливим. До речі, зараз чисельність платників внесків на пенсійне страхування становить 15,2 млн. осіб, а чисельність пенсіонерів – 13,8 млн., тобто пересічний платник внесків фінансує 90,8 відсотка середньої зарплати.

Теоретично є три шляхи відшукування коштів для підвищення пенсії, а саме: 1) зростання зарплат, що приведе до збільшення платежів до Пенсійного фонду України; 2) підвищення ставки відрахувань у відсотках до зарплати на пенсійні потреби; 3) збільшення віку виходу на пенсію, що автоматично скорочує чисельність пенсіонерів.

З цих трьох варіантів найжвавіше обговорюються пропозиції щодо поступового скорочення кількості пенсіонерів, а значить, і терміну їх перебування на пенсії шляхом законодавчого підвищення загального пенсійного віку та відмови від дострокових пенсій. Зараз іде повільне природне скорочення кількості пенсіонерів (2005 – 14,1 млн., 2006 – 14,0 млн., 2007 – 13,9 млн., 2008 – 13,8 млн., 2009 – 13,7 млн.); але це не рятує фінанси пенсійної системи. Тому необхідні рішучі державні заходи.

За соціологічними стандартами ООН, у людини в 65 років закінчується працездатний вік і починається вік літній. Межі літнього віку знаходяться від цієї точки до 75 років, вік від 75 до 90 років вважається старечим і від 90 років – довгожительським [7]. З цього випливає, що в середньому особа після досягнення 65 років звільняється від обов'язку здобувати засоби до існування й отримує право на гідну матеріальну підтримку від суспільства до кінця свого життя.

Щодо пенсійного віку, світова пенсійна система розвивається по спіралі. Так, на зламі двох століть, коли вона тільки зароджувалася, вік звільнення за віком був різним: у Німеччині та Великобританії – 70 років, у США і Франції – 65 років. Потім під натиском профспілкового руху пенсійний поріг скрізь почав знижуватись. В останні десятиріччя намітилась зворотня тенденція, що пов'язана із демографічними негараздами та зростанням тривалості життя людини. Сьогодні в країнах світу встановлений, зокрема, такий пенсійний вік:

Країна	чол	жін	Країна	чол	жін	Країна	чол	жін
Вірменія	63	61	Данія	67	67	Норвегія	67	67
Казахстан	63	58	Німеччина	65	65	Канада	65	65
Азербайджан	62	57	Іспанія	65	65	США	65	65
Молдова	62	57	Португалія	65	65	Японія	70	70
Туркменістан	62	57	Греція	65	60	Австралія	65	62
Білорусія	60	55	Італія	65	60	Аргентина	65	60
Росія	60	55	Великобританія	65	60	Чилі	65	60
Узбекистан	60	55	Польща	65	60	Австрія	65	60
Україна	60	55	Франція	62,6	62,6	Угорщина	62	62
Грузія	65	60	Чехія	62,2	61,4			
Естонія	63	63	Швейцарія	65	65			

Однаковий пенсійний вік для чоловіків та жінок встановлений у 76 країнах світу, а у 55 країнах для жінок встановлений нижчий пенсійний вік від 1 до 5 років.

У пенсійній системі використовується такий показник, як термін перебування на пенсії, тобто середня тривалість життя з моменту настання пенсійного віку. Термін перебування на пенсії у 18 розвинутих країнах світу варіюється з 10,8 років у Данії до 19,8 років у Франції для чоловіків із 14,5 років до 24,9 років для жінок. В Україні чоловіки після досягнення пенсійного віку (60 років) живуть на пенсії у середньому 14 років, а жінки після досягнення 55 років – 23 роки (за іншими даними, чоловіки живуть на пенсії 2,5 роки, а жінки 19,7 років). Зростає в Україні кількість пенсіонерів серед населення: 1995 р. – 28%, 2000 р. – 29,3%, 2008 р. – 29,8%.

У даний час можливе таке коригування пенсійного віку: а) встановлення єдиного пенсійного віку як для жінок, так і для чоловіків; б) підвищення пенсійного віку для обох статей; в) збільшення стажу роботи (служби) для дострокового виходу на пенсію.

У кінці XIX ст. у середньостатистичній німецькій сім'ї чоловік був на п'ять років старший за дружину. Враховуючи цю обставину, і пенсійний вік для жінок і чоловіків, за ініціативою тодішнього канцлера Отто Бісмарка, був установлений з різницею на п'ять років з таким розрахунком, щоб подружжя могло одночасно виходити на пенсію і жінці не доводилось ці п'ять років утримувати власного чоловіка, що суперечило німецькій патріархальній традиції. Таким шляхом пішли й інші країни, зважаючи на те, що жінки були зайняті вихованням дітей та веденням домашнього господарства.

Пенсійний вік для жінок у 55 років та чоловіків у 60 років в СРСР був установлений ще в 30-их роках минулого сторіччя і жодного разу не змінювався як в СРСР, так і в незалежній Україні. Ще у 70-80 роки ХХ ст. з огляду на швидке прогресування процесів старіння населення науковці, особливо демографи, почали порушувати питання щодо необхідності підвищення пенсійного віку, оскільки всі демографічні прогнози

показували стале збільшення співвідношення кількості населення пенсійного і працездатного віку. Ці дискусії ведуться і донині.

Спочатку дискусії велись щодо підвищення пенсійного віку як чоловікам, так і жінкам одночасно із залишенням наявного розриву у п'ять років. Аналіз демографічної ситуації в Україні змалював невтішну картину з тривалістю життя чоловіків. Так, у віці від 40 до 60 років помирає 22% чоловіків [8]. У 2008 році за статистичними даними середня тривалість життя в Україні становила 68,27 років (62,5 р. – у чоловіка, 74,28 р. – у жінки). З цих міркувань пропонується підвищувати пенсійний вік тільки жінкам до рівня пенсійного віку чоловіків.

В останній час опубліковано багато матеріалів, що стосуються підвищення пенсійного віку жінкам. Вчені, особливо демографи, єдині у думці, що пенсійний вік для жінок потрібно довести до 60 років, і наводять відповідні аргументи [9]. На думку Світового банку, таке підвищення до 5 років повинно відбуватися поступово. Бажано щороку жінкам збільшувати пенсійний вік на шість місяців і впродовж 10 років він буде доведений до 60 років. Якщо б зараз пенсійний вік був однаковий, то кількість пенсіонерів скоротилась би на чверть. Таким чином, підвищення пенсійного віку для жінок покращить фінансову спроможність нашої пенсійної системи і вимагає мінімального організаційного супроводу.

На думку автора, ми не зможемо обійтись без підвищення пенсійного віку для жінок, і ця проблема лежить не в економічній, а в політичній площині. Тому політикам слід домовлятися.

У нас багато осіб отримують дострокові пенсії. Світовий банк дивує, що в Україні є маса людей, які виходять на пенсію вже у віці 40-45 років. Дійсно, тут є певний резерв для скорочення такої кількості людей. Але тут слід дуже обережно ставитись до осіб, що достроково отримують пенсії за віком, а саме: а) хворих на гіпофізарний нанізм та диспропорційних карликів; б) інвалідів по зору I групи та інвалідів з дитинства I групи; в) жінок, які народили п'ятеро або більше дітей і виховали їх до восьмирічного віку; г) матерів інвалідів з дитинства, які виховали їх до 8-річного віку; д) осіб, які брали участь у бойових діях чи інвалідів війни та членів їх сімей у разі втрати годувальника. Мова йде не про зміну джерел виплати цих пенсій, а про скорочення кількості осіб, які такі пенсії отримують.

Необхідно переглянути умови призначення пенсій за вислугу років відповідно до ст.12 Закону України від 9 квітня 1992 року „Про пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб” [10]. Враховуючи те, що в останні десятиріччя працівники силових відомств несуть не стільки фізичні навантаження, як розумові, то доцільно стаж вислуги збільшити мінімум на п'ять років. Силові структури від цього тільки виграють, бо найбільш кваліфіковані кадри не залишатимуть їх у розквіті творчих сил.

Висловлені думки щодо обмеження права на дострокове отримання пенсії із солідарної системи особам за роботу в небезпечних шкідливих умовах. Пояснюється це тим, що лише три країни у світі (Російська Федерація, Білорусія та Україна) призначають за роботу в цих умовах пенсії на 5-10 років раніше. Така пропозиція навряд чи оздоровить фінансовий стан пенсійної системи. У даний час роботодавці не спроможні цей тягар взяти на себе. Вказана проблема стосується розмежування джерел фінансування, а не скорочення кількості пенсіонерів.

На думку окремих фахівців, покращенню фінансового стану пенсійної системи сприятиме обмеження пенсії працюючим пенсіонерам. Виникає питання: чи дійсно покращить? Більшість схиляється до протилежного висновку.

Кількість працюючих пенсіонерів станом на 1 жовтня 2009 року склала 2,9 млн.чол., або 22% від загальної кількості всіх, хто на пенсії. На 1 січня 2010 року було 2,6 млн. працюючих пенсіонерів, або 20,2% від загальної кількості пенсіонерів. Питома вага працюючих пенсіонерів серед зайнятого населення з 2000 до 2007 року залишилась незмінною і становила 8,2%. Найбільше працюючих пенсіонерів у сфері науки, освіти, охорони здоров'я, у сільському, лісовому, рибному господарстві, правоохоронних органах. Тут їх 10-22% від усіх працюючих, а в деяких установах (переважно в науковій сфері) – до 65%. Лише після виходу на пенсію ще на 10-15 років залишаються на роботі до 80% керівників підприємств і установ. У цілому частка працюючих пенсіонерів серед одержувачів пенсій і зайнятого населення працездатного віку стабільно невисока. Тому прийняття пропозиції деяких експертів щодо обмеження оплати праці або розміру пенсії, або доходу в цілому для зайнятих пенсіонерів принесе набагато більше шкоди, ніж користі [11]. При обмеженні пенсій багато пенсіонерів, що працюють легально і сплачують внески до ПФУ, відмовляться від продовження трудової діяльності або вдадуться до приховування трудових відносин (отримуватимуть зарплату у конвертах). У першу чергу залишать роботу особи, які працюють на малооплачуваних роботах, яку молодь обминає десятою дорогою. Отримаємо гострий дефіцит кадрів та скорочення внесків до ПФУ, тобто обмежувати доходи можна з іншою метою, але не для збільшення доходів ПФУ.

Прихильники обмеження пенсій працюючим пенсіонерам посилаються на світовий досвід можливостей поєднання пенсії за віком із доходами від зайнятості. Без обмежень тільки 12 країн, з обмеженнями – 20 країн, 46 країн забороняють зовсім отримувати пенсію за умови продовження трудової діяльності. Е. Лібанова проти обмеження сукупного доходу пенсіонерів двома прожитковими мінімумами, але не проти обмеження суми середньої зарплати і пенсії працюючого пенсіонера десь на рівні 3000 грн. (у радянські часи таке обмеження становило 150 крб.). Така ідея захопила

й урядові структури, і тому зараз вона вимагає детального економічного обґрунтування, яке відсутнє в авторів такої ідеї.

Існуюча в Україні пенсійна система є соціально несправедливою. Це визнають як науковці, так і практичні працівники, а пересічні громадяни про це говорять на кожному перехресті. Встановлення справедливої пенсійної системи – гасло всіх політичних сил. У Концепції подальшого проведення пенсійної реформи прямо вказується, що до цього часу зберігаються диспропорції у пенсійному забезпеченні, що обумовлені спеціальними пенсійними програмами для деяких категорій громадян, якими встановлені окремі умови пенсійного забезпечення. Зокрема, це стосується порядку визначення заробітної плати, з якої обчислюється пенсія працівникам окремих галузей економіки, індексації розмірів їх пенсій на інфляцію та підвищення пенсій у зв'язку із зростанням заробітної плати.

Сьогодні пенсійне забезпечення регламентується трьома десятками нормативних актів. Важко збагнути, чим керувалися законодавці – здоровим глуздом, благими намірами чи суто корпоративними інтересами, приймаючи ці акти та поділяючи людей на вищі та нижчі касти. Не дивно, що зараз жваво обговорюють питання так званих спеціальних виплат, оскільки з кожним роком все більше і більше коштів йде на їх виплату. Зараз десята частина пенсіонерів одержує майже третину загального обсягу місячних пенсійних виплат. Приміром, пенсія депутата становить більше 15 тис.грн. Торік на пенсійне забезпечення колишніх нардепів витрачено 152 млн.грн. За 2004-2009 роки кількість „спецпенсіонерів” вросло на 63,5 тис.осіб, зараз вона перевищує 200 тис. [12].

Уніфікація пенсійного законодавства не означає приведення норм законодавства до узгодженості, єдності, усунення суперечностей. Необхідно внести відповідні зміни до Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”, і пенсії особам, які підпадають під окремі закони, нараховувати за загальною формулою. Одночасно цим особам слід установити надбавки до пенсій за особливі умови праці, але в розумних розмірах. Назріла нагальна потреба в розробці Пенсійного кодексу України, який буде регулювати пенсійні відносини в Україні і замінить собою всі нормативні акти з цих питань.

Перетворення в пенсійному законодавстві повинні бути спрямовані на: а) ліквідацію „зрівнялівки” в пенсійному забезпеченні; б) впровадження справедливих підходів до нарахування пенсії залежно від стажу і заробітку; в) доведення мінімального розміру пенсії до реального прожиткового мінімуму для непрацездатної особи, а середнього – до не менш як 40% від заробітної плати, як цього вимагають рекомендації 102-ї Конвенції МОП про мінімальні норми соціального забезпечення в частині забезпечення пенсії за наявності 30 років стажу в розмірі 40 відсотків заробітку.

Перш за все потрібно пенсійну систему „відокремити” від прожиткового мінімуму й налаштувати таким чином, щоб її страхова частина якнайбільше відповідала трудовому внеску. Тут бажано відкоригувати показники загальної формули, яка враховує: а) тривалість страхового стажу; б) заробіток, з якого сплачені страхові внески до ПФУ; в) індивідуальний показник заробітку (доходу); г) середню заробітну плату в Україні за рік, що передує року звернення за призначенням пенсії. При наявності відповідного страхового стажу особа, яка все життя працювала на встановлену державою мінімальну зарплату, повинна отримувати пенсію в розмірі, що перевищує прожитковий мінімум. Інакше загальна формула, за якою визначається розмір пенсії, є несправедливою, і те, що сьогодні є в пенсійній системі, є звичайним державним пенсійним забезпеченням, а не загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням.

Ще однією проблемою є індексація пенсій. Якщо пенсії не індексувати, то через швидкий ріст зарплат вони так само швидко будуть знецінюватися. Однак збільшення індексації (наприклад, до 100%, як прийнято в країнах Євросоюзу) призведе до дефіциту грошей у скарбниці. Рекомендований експертами приріст доплати повинен бути на рівні 50-70% [13]. У солідарній системі застосовувались такі інструменти індексації пенсії: 2004-2006 р. – підвищення мінімального розміру пенсії; 2007 – встановлення вищого коефіцієнта підвищення пенсій у зв'язку зі зростанням заробітної плати (близько 67%, зазвичай – 20%); 2009 р. – щоквартальне підвищення пенсій непрацюючим пенсіонерам, встановлення мінімальних соцстандартів; 2010 р. – підвищення мінімального розміру пенсії. Такі інструменти навряд чи можна назвати справедливими. Дивує підхід до індексації пенсій „спеценсіонерам”. які заслуги їм такі переваги? Правила індексації пенсій повинні бути єдині для всіх, перевага може стосуватися лише доплати до пенсії.

Доцільно пенсії за віком у солідарній системі призначити при наявності страхового стажу не п'яти (ст.26 Закону), а десяти років. Мінімальний розмір пенсії (ст.28 Закону) встановлювати при наявності в особі не менше 30 років страхового стажу, а не 25 – у чоловіків і 20 – у жінок, як нині. Виконання материнських функцій слід враховувати при встановленні періодів, що зараховуються до страхового стажу.

Ще один варіант збільшення надходжень до ПФУ – це зміна ставок внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування у відсотках до нарахованої зарплати. У 2005 р. вона становила для роботодавця 32,3% і працівника 1-2%, а у 2009 році відповідно 33,2% та 2%. Для роботодавця розмір ставки можна збільшити на 0,8%, а для працівника, що отримує заробітну плату у розмірі, що перевищує три прожиткових мінімуми для непрацездатних, розмір ставки збільшити на 1%. Це буде справедливо, оскільки той, хто претендує на відносно високу пенсію, повинен більше відраховувати до ПФУ. Для об'єктивності слід сказати,

що тариф внесків роботодавців на пенсійне страхування в Україні надзвичайно високий, порівняно із іншими країнами, де максимальний відсоток становить 19-23% (встановлений в Естонії, Італії, Литві, Румунії, Словачії, Фінляндії, Чехії, Швеції). В інших країнах роботодавці зовсім не платять пенсійні внески або розмір цих внесків незначний (від 3 до 18%). Більше 10% зарплати відраховують до пенсійного фонду працівники Австрії, Бельгії, Казахстану, Нідерландів, Польщі, Словенії, Чилі.

Збалансувати бюджет Пенсійного фонду Україні найефективніше за допомогою заходів, які не відносяться до сфери безпосереднього впливу ПФУ. Це підвищення рівня зайнятості населення, створення нових продуктивних робочих місць, залучення до заповнення вільних вакансій і робочих місць людей пенсійного віку, впровадження гнучких форм зайнятості й нестандартних режимів роботи – таких, як ділення робочого дня, тижня, надомна робота, сумісництво, альтернативна зайнятість тощо [14]. Вжиття заходів із охорони праці знизить рівень травматизму, а значить кількість осіб, що отримуватимуть пенсію по інвалідності чи у зв'язку з втратою годувальника. Суттєву роль у зменшенні смертності у працездатному віці (18-55-60) може відіграти медицина, адже мова йде про потенційних платників пенсійних внесків.

У літературі висловлено багато пропозицій щодо вдосконалення солідарної системи, але всі вони вимагають комплексного і зваженого підходу. Потрібно сім раз відміряти перед тим, як остаточно прийняти відповідне рішення. Проблеми відшукування пенсійних коштів виникли не сьогодні, але вимагають постійного пошуку виходів із ситуації, що склалася, інакше пенсійну систему чекають важкі часи.

### Накопичувальна система

Відповідно до ст.2 Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та здійснює фінансування витрат на оплату договорів страхування довільних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом. Другий рівень відноситься до системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та системи накопичувального пенсійного забезпечення.

Згідно з п.9 Прикінцевих положень цитованого Закону страхові внески до Накопичувального фонду сплачуються застрахованими особами, яким на день впровадження не виповнилося: чоловікам 40, жінкам 35 років. Прийняття Закону спрямування частини страхових внесків до Накопичувального фонду здійснюється лише за умови економічного зростання країни протягом двох останніх років, а саме: якщо в кожному з них валовий внутрішній продукт становив не менше ніж на 2 відсотки порівняно з попереднім роком.



Стратегією розвитку пенсійної системи планувалось у період з 2006-2009 р. запровадити накопичувальну систему пенсійного страхування. Концепцією подальшого проведення пенсійної реформи передбачено на другому етапі (2014-2017 роки) завершити підготовку до запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи та здійснити її поетапне запровадження. У пресі називались терміни запровадження накопичувальної системи у 2007, 2010, 2014 роках.

Другий рівень пенсійного забезпечення складають обов'язкові заощадження в Накопичувальному фонді. Накопичувальна пенсійна система повинна бути доповненням до солідарної системи та додатковим джерелом пенсійного забезпечення. Вона буде спрямована на зменшення навантаження на солідарну систему та сприяння економічному зростанню. Накопичувальна пенсійна система направлена на досягнення таких цілей: 1) забезпечення прямої залежності розміру майбутньої пенсії від розміру заробітної плати та зроблених внесків; 2) диверсифікація ризиків отримання низької пенсії завдяки незалежності накопичувальної системи від несприятливих демографічних змін та отриманню доходів від інвестування накопичень з дотриманням умов інвестування; 3) підвищення рівня особистої відповідальності за забезпечення власного добробуту; 4) поступовий вихід із тіньової економіки громадян з високими доходами; 5) розвиток національної економіки та фондового ринку завдяки інвестуванню коштів Накопичувального фонду в економіку країни; 6) залучення населення України до активної участі у функціонуванні фондового ринку.

Теоретично частина обов'язкових пенсійних внесків до державної системи пенсійного страхування буде надходити до єдиного Накопичувального фонду й буде враховуватися на пенсійних рахунках громадян. Ця сума коштів буде власністю винятково застрахованої особи, а у випадку її смерті буде успадковуватися нащадками. Щоб захистити їх від інфляції, гроші будуть інвестуватися в економіку країни, приносячи своїм вкладникам додаткові відсотки. Страхові внески запропоновано встановити в розмірі 2% з наступним щорічним підвищенням на 1% (до 7%). У накопичувальній системі будуть брати участь особи, яким до виходу на пенсію залишилось не менше 20 років.

Передумовами запровадження другого рівня фахівці називають: 1) збалансованість бюджету ПФУ; 2) наявність дефіциту Державного бюджету не вище одного відсотку ВВП; 3) зростання національної економіки протягом двох років; 4) створення організаційно-технічної бази інституційних компонентів функціонування накопичувальної системи; 5) позитивна динаміка роботи недержавних пенсійних фондів (III рівень); 6) позитивний досвід функціонування накопичувальної системи в інших державах, особливо, що утворились на теренах колишнього СРСР. Офіційні передумови запровадження накопичувальної пенсійної системи вказані у п.9 Прикін-

цевих положень Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".

Створення єдиного для України Накопичувального фонду планується лише на перехідний період, тобто 11 років після запровадження другого рівня (п.1 Прикінцевих положень). Після цього періоду громадяни України за власним бажанням і вибором зможуть переводити належні їм коштом із централізованого Накопичувального фонду в недержавні пенсійні фонди. Ідея створення на перехідний період централізованого Накопичувального фонду запозичена в Росії та Казахстані, оскільки на момент прийняття пенсійних законів недержавні пенсійні фонди не функціонували і важко було передбачити, як такі фонди будуть діяти і в якому напрямку розвиватися.

Зараз висловлюється думка щодо запровадження другого рівня через третій (недержавні пенсійні фонди). Вважається доцільним відмовитись від створення Накопичувального фонду через чисельні технічні проблеми, що виникли при підготовці [15]. У цьому руслі частково ведеться дискусія.

Інші пропонують у плані дій із впровадженням накопичувальної системи виділити три напрями: а) створення базових макроекономічних передумов; б) підвищення інвестиційної привабливості фінансових інструментів для вкладення коштів накопичувальної системи; в) забезпечення інституційної готовності пенсійної системи, тобто створення інфраструктури та механізмів ефективного управління [16].

Позитив від запровадження накопичувальної пенсійної системи деякі фахівці вважають у тому, що: а) у держави з'являться додаткові фінансові ресурси, які будуть використані як інвестиції; б) активізується розвиток недержавного пенсійного забезпечення, добровільна участь громадян у формуванні власної пенсії підсилить їх інтерес до фондового ринку та дозволить переорієнтувати частину коштів зі споживчого ринку на фондовий, що стримає інфляцію; в) зміцнить національну валюту, оскільки змінить співвідношення іноземного й українського капіталу на фондовому ринку на користь вітчизняного [17].

На думку Міністра праці та соціальної політики України В. Надраги, до початку перерахування страхових внесків на індивідуальні накопичувальні пенсійні рахунки ми повинні забезпечити виконання передумов, передбачених Законом України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”. Міністерство не хоче, щоб повторилась ситуація, яка має місце в Чилі, Росії і Хорватії, коли сума пенсійних виплат учасникам обов'язкової накопичувальної пенсійної системи менша порівняно з тим розміром виплат, який вони могли б одержати із солідарної системи. Відомство не проти запровадження другого рівня, але вважає, що є нагальна потреба опрацювати інструментарій і механізми його функціонування, щоб не виникла ситуація, коли краще і простіше було б віддати кошти в солідарну систему, а потім із неї брати ресурс для виплати пенсій [18].



Перехід на накопичувальну пенсію в Росії почали у 2002 році. Уже 6 років накопичувальна система інвестується. Середній дохід за рік від інвестування накопичувальної частини пенсій Зовнішньоекономбанку, що розпоряджається цими коштами, – 5,8%, а у приватних компаній – 4,7% в середньому за рік. Середньорічна інфляція за ці 6 років становить біля 11%. При цьому страхова частина пенсії щорічно індексувалася у середньому на 18%. Індксація страхової частини була значно вища, ніж дохід від накопичувальної системи. У Чилі майже через 30 років після введення накопичувальної пенсійної системи та ж картина, що в Росії після 6 років функціонування накопичувальної системи [19].

### Недержавне пенсійне забезпечення

Система недержавного пенсійного забезпечення представлена в Україні ринком послуг недержавних пенсійних фондів (далі НПФ). Комерційні банки та страхові організації, що також є суб'єктами недержавного пенсійного забезпечення, не мають необхідної правової бази для роботи у цій сфері.

Ринок послуг НПФ почав діяти у 2005 році після прийняття Закону України „Про недержавне пенсійне забезпечення”. Тут функціонують НПФ та професійні компанії, які надають їм послуги: адміністратори НПФ, компанії з управління активами, а також банки, які зберігають активи. Для захисту від втрат, збереження та примноження активи НПФ розміщуються в різні фінансові інструменти: акції українських емітентів, державні, муніципальні та корпоративні облігації. Зростання активів НПФ відбувається за рахунок збільшення внесків до пенсійних фондів, зростання ринкової вартості та інвестиційного доходу. Учасниками системи недержавного пенсійного забезпечення від початку її запровадження стали 491,1 тис. осіб, сумарна вартість активів НПФ пенсійних фондів на 1 липня 2009 р. становила 732,2 млн.грн. На сьогодні всі недержавні пенсійні заощадження становлять менше мільярда гривень, причому половина – це пенсійний фонд Національного банку – більше 400 млн. На решту адміністраторів припадає менше півмільярда, і вони не набули належного професіоналізму.

Нині більшість недержавних пенсійних фондів не забезпечують дохідність пенсійних активів вище рівня інфляції. Розмір інвестиційного доходу в більшості фондів є недостатнім, а на фінансовому ринку відсутні надійні види фінансових інструментів, які дали б змогу забезпечити належну диверсифікацію пенсійних активів недержавних пенсійних фондів. Концепція подальшого проведення пенсійної реформи вказує на основні причини повільного розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення, а саме: 1) низький рівень дохідності пенсійних активів; 2) законодавча неврегульованість окремих питань діяльності ринку недержавного пенсійного забезпечення; 3) низький рівень довіри населення до недержавного пенсійного забезпечення, банківської системи та інших фінансових установ; 4) недостатня заінтересованість роботодавців у фінансуванні

недержавних пенсійних програм для працівників; 5) низький фінансовий рівень спроможності громадян для участі у системі недержавного пенсійного забезпечення; 6) обмежений вибір фінансових інструментів, придатних для інвестування в них пенсійних коштів внаслідок відставання розвитку капіталу від потреб інституційних інвесторів; 7) низький рівень роз'яснювальної роботи щодо змісту та ролі системи накопичувального пенсійного забезпечення в суспільстві та недостатність її фінансування.

Для формування ефективної надійної системи недержавного пенсійного забезпечення Концепція подальшого проведення пенсійної реформи пропонує: 1) розширити напрями інвестування пенсійних активів за наявності сприятливих умов на фондовому ринку та макроекономічної стабільності; 2) уніфікувати порядок оцінки пенсійних активів та визначення розміру пенсійних накопичень у системі недержавного пенсійного забезпечення та обов'язковій накопичувальній пенсійній системі, впровадження щоденного розрахунку чистої вартості пенсійних активів та вартості одиниці пенсійних внесків (активів) за єдиною методикою; 3) привести програми добровільного пенсійного забезпечення, виконання яких регулюється окремими законодавчими актами, у відповідність з вимогами Закону України „Про недержавне пенсійне забезпечення”; 4) визначити послуги з адміністрування недержавних пенсійних фондів як послуги з недержавного пенсійного забезпечення та поширити на них порядок оподаткування, передбачений для аналогічних послуг; 5) прирівняти порядок оподаткування пенсійної виплати, що здійснюється одноразово, до порядку оподаткування пенсії на визначений строк, які виплачуються з недержавного пенсійного фонду; 6) сприяти емісії цільових середньотривалих облігацій внутрішньої державної позики; 7) запровадити міжнародні стандарти інвестиційної діяльності та звітності для суб'єктів системи накопичувального пенсійного забезпечення та механізмів корпоративного управління в системі недержавного пенсійного забезпечення; 8) здійснити заходи щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; 9) уніфікувати структуру, правила та вимоги до функціонування обов'язкової і добровільної складової частини системи накопичувального пенсійного забезпечення; 10) активізувати участь роботодавців у системі недержавного пенсійного забезпечення; 11) здійснити додаткові заходи щодо захисту коштів учасників системи накопичувального пенсійного забезпечення від знецінення, втрати та інших ризиків з метою посилення довіри населення до системи накопичувального пенсійного забезпечення.

В основному з цими пропозиціями можна погодитись, але необхідно, крім нормативної бази, розробити дієвий механізм їх реалізації та організаційного супроводу.

З викладеного вище випливають такі висновки:

- збалансувати бюджет ПФУ, у першу чергу, можна через економічні перетворення, які призведуть до зростання заробітної плати працівників а значить, до збільшення надходжень від їх пенсійних внесків;
- збільшення віку виходу на пенсію жінок на п'ять років, а також стажу вислуги працівникам силових структур стане підставою до зменшення кількості пенсіонерів та зменшення коштів на пенсійні виплати;
- наслідки фінансової кризи, економічні негаразди, непорядність надавачів послуг на фінансовому ринку, низька заробітна плата, невтішний досвід інших країн вказують на недоцільність уведення накопичувальної пенсійної системи (II рівня) або на необхідність значного її відтермінування.

**Література:** 1. МакГаттарт Г. Пенсійні системи світу: порівняльний аспект / МакГаттарт Г. // Людина і праця. – 2004. – № 7. – С. 10-11. 2. Офіційний вісник України. – 2005. – №51. – Ст. 3205. 3. Офіційний вісник України. – 2009. – №81. – Ст. 2752. 4. Надточій Б. Пенсія в Україні. Коментар до Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” / Надточій Б., Демчик Л. – К. : Юрінком Інтер. 2006. – С. 14. 5. Головка В. Пенсійний закон доопрацьовується / Головка В. // Соціальна політика. – 2003. – 15 січня. 6. Омеляченко М. Три кроки до забезпеченої старості / Омеляченко М. // Вісник Пенсійного фонду України. – 2009. – №10. – С. 24. 7. Вісник Пенсійного фонду України. – 2010. – № 1. – С. 11. 8. Соціальний акцент. – 2010. – 10 квітня. 9. Ткаченко Л. Чи потрібно підвищувати пенсійний вік для жінок? / Ткаченко Л. // Вісник Пенсійного фонду України. – 2010. – №2. – С. 23-25. 10. Погорелова С. Чоловіки та жінки: питання розміру і часу / Погорелова С. // Вісник Пенсійного фонду України. – 2010. – №3. – С. 10-11. 11. Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №29. – Ст. 399. 12. Мельник С. Криза віку / Мельник С. // Вісник Пенсійного фонду України. – 2009. – №6. – С. 20-21. 13. Вісник Пенсійного фонду України. – 2010. – №1. – С. 10. 14. Вісник Пенсійного фонду України. – 2009. – №6. – С. 21. 15. Печай Г. На другому рівні / Печай Г. // Вісник Пенсійного фонду України. – 2010. – №2. – С. 22-23. 16. Вісник Пенсійного фонду України. – 2010. – №1. – С. 21. 17. Вісник Пенсійного фонду України. – 2010. – №1. – С. 25. 18. Дзеркало тижня. – 2010. – 27 березня-2 квітня. 19. Московский комсомолец в Украине. – 2010. – 14-20 апреля.

## Серія Економіка

### Фінанси, управління персоналом та економіка праці

**Биконя С.Ф.,**

канд. екон. наук ДВНЗ «Українська академія бізнесу і підприємництва»

### СЕРЕДНІЙ КЛАС – СОЦІАЛЬНИЙ СТАБІЛІЗАТОР СУСПІЛЬСТВА

Визначальною ознакою середнього класу є ареал, або поле його поширення у соціально-економічному середовищі тієї чи іншої держави, тобто чисельність, яка окреслює соціальні можливості його впливу. Середній клас у сформованому сучасному суспільстві має бути домінуючим, тобто найчисленнішим, найбільш динамічним і прогресивним.

Середній клас з його специфічним розумінням мотивації до праці, рівнем платоспроможного попиту, орієнтацією на економічну свободу, насамперед індивідуальну, отже, з прихильністю до принципів демократії, врешті-решт масовістю явища виступає у ринковій економіці тим середовищем, яке забезпечує ефективне функціонування, використання та реалізацію економічних і соціальних законів, формування адекватних вимогам останніх цілей та інструментів розвитку господарства, є генеруючим джерелом і базою соціального капіталу.

На підтримку такого погляду на природу та роль середнього класу у розвитку постіндустріального суспільства можна навести думку нобелівського лауреата Джозефа Стігліца, який вважає, що не Рокфеллери та Білі Гейтси нашого світу є найбільш активними прихильниками принципу рівних можливостей та шанувальниками закону (включаючи закон про конкуренцію). Історично саме середній клас має внутрішній стрижень чесності та рівності, граючи, таким чином, головну роль у створенні правової держави.

Окреслені основні ознаки, принципи та критерії визначення приналежності того чи іншого суб'єкта господарювання, певної соціальної групи до середнього класу свідчать не лише про специфіку чинників, що визначають базу, поле та соціальне призначення його функціонування, а й про доступність процесу формування такого інституту в умовах системної трансформації суспільства.

По-перше, потреба у широкому середньому класі як економічному, матеріальному та політичному критерії справжніх переваг системної трансформації, соціальної бази економічної та політичної свободи, наріжному інституті громадянського суспільства, індикаторі рівня ефективності системи мотивів і стимулів до праці, що застосовується, дуже висока і, як мінімум, у середньостроковому періоді буде підвищуватися.

© Биконя С.Ф.