

ним питанням залишається ступінь його присутності, що у свою чергу є одним із стратегічних завдань Національного банку України. Ми вважаємо, що основним аспектом при дослідженні стабільності банківського сектору України має бути збереження диверсифікованості представлення капіталу за країною походження, що супроводжується детальним аналізом материнської установи.

Література

1. Шаповал А. Присутність іноземного капіталу в банківському секторі України // Вісник НБУ. — 2008. — № 4. — С. 2–7.
2. Чуб О. О. // Банківська справа. — 2008. — № 6. — С. 81–89.

Стаття надійшла до редакції 15.05.09.

УДК 658.15

Н. М. Притуляк

канд. екон. наук, доцент
доцент кафедри фінансів підприємств,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ЦІНА РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

При рассмотрении вопросов формирования прибыли обращено внимание на присущее теории финансового менеджмента упущение, когда в качестве объекта исследования рассматривается лишь постоянный капитал, тогда как прибавочную стоимость создает капитал переменный. С целью некоторого восполнения обнаруженного пробела в статье изучена природа капиталовложений в оплату труда и раскрыты нетипичные ожидания последствия их оптимизации, которые находят свое проявление на размере финансового результата.

At consideration of questions which are related to forming of income it was paid attention on the peculiar omission of theory of financial management, when the object of research of scientists was only a constant capital, while the added cost is created exceptionally by a variable capital. To fill found out such admission, in the article nature of capital investments was explored in payment of labour and untypical consequences were exposed their optimizations which influence on the size of financial result.

Ключові слова: формування прибутку, речовий фактор виробництва, особистий фактор виробництва, робоча сила, заробітна плата, витрати на оплату праці, економічні інтереси, система матеріального стимулювання праці.

«Вчиняй так, щоб людство як у твоїй особі, так і в особі кожного іншого завжди розглядалося як мета і ніколи як засіб»

І. Кант

В умовах ринкової економіки основним індикатором ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства як підприємницької структури є прибуток. Здатність підприємства до одержання останнього в максимальних розмірах формує його позитивний діловий імідж у партнерів, покращує інвестиційну привабливість, підвищує ступінь його конкурентоспроможності на товарному і фінансовому ринках, свідчить про потенціал фінансового забезпечення високих темпів економічного розвитку та можливості росту його ринкової вартості.

З огляду на провідну роль, яку відіграє прибуток в економіці будь-якого підприємства у короткостроковій, а тим більш — у довгостроковій перспективі, стає зрозумілим: чому управління фінансовим результатом є основоположною частиною в системі фінансового менеджменту.

Саме тому питання вдосконалення механізму розробки і прийняття управлінських рішень, пов'язаних з формуванням прибутку, продовжують залишатися головним предметом пильної уваги вчених, які своїми досягненнями забезпечують розвиток фінансового менеджменту як науки. Серед них слід назвати І. О. Бланка, І. Т. Балабанова, В. В. Ковальова, М. Н. Крейніну, Л. П. Павлову, Г. Б. Полякова, Е. С. Стоянову, Н. Ф. Самсонова, Т. В. Теплоу та ін.

Детальне ознайомлення з працями українських і російських науковців дозволяє зауважити, що теоретичні аспекти процесу управління прибутком досліджуються ними крізь призму зв'язку капіталу і прибутку підприємства. В системі цього зв'язку прибуток розглядається як результат ефективного використання капіталу у виробничому та інвестиційному процесі, як результат обороту капіталу підприємства в цілому [1, с. 21]. Основу теорії використання капіталу, спрямованого на забезпечення формування прибутку підприємства, складає його характеристика як виробничого ресурсу, який в економічній теорії визначається як «речовий фактор виробництва» [2, с. 30].

Як відомо, «прибуток — це результат дії факторів виробництва», які представлені засобами виробництва (речовим фактором) і безпосередніми виробниками (особистим фактором), наділеними здатністю до праці, яка реалізується у поєднанні з засобами праці [2, с. 234].

Безумовно, всі фактори виробництва є необхідними в процесі створення матеріальних і духовних благ, серед них немає другорядних. Але потенційний ефект засобів виробництва не реалізується поза керуючою та спрямовуючою діяльністю головної продуктивної сили — людини. Більш того, поява нових ідей і розробок, створення більш досконалих засобів праці (техніки, технології) і предметів праці відбувається на основі функціональних відкриттів у різних галузях знань, тобто завдяки науково-технічній праці людини. Із поступовим розвитком НТП долається жорстка детермінованість трудових операцій людини функціонуванням техніки і технології. Із звичайного елемента виробничого процесу працівник перетворюється на творця і організатора цього процесу. Саме тому особистому фактору виробництва справедливо належить пріоритетне значення.

З огляду на це, головною метою статті є обґрунтування необхідності включення до переліку основних питань фінансового менеджменту тих, що пов'язані з капіталовкладеннями підприємства у формування людських ресурсів і розкриття безперспективності існуючих у вітчизняній практиці стереотипів у системі матеріального заохочення працівників.

Переконують у необхідності розгляду робочої сили в системі управління прибутком і відомі положення теорії додаткової вартості, згідно з якими прибуток є перетвореною формою чистого доходу, а отже, характеризує чистий дохід у тому вигляді, в якому він виступає на поверхні економічних явищ в умовах економічної відокремленості виробника. Чистий дохід — виражена у вартісній формі вартість додаткового продукту, який у ринкових умовах господарювання вимірює ефект на підприємстві. Оскільки чистий дохід є категорією розподілу, то його також визначають як реалізований надлишок вартості товару понад виробничими витратами, до складу яких входять витрати живої (заробітна плата) та уречевленої (вартість засобів виробництва) праці [2, с. 232].

Для пошуку відповіді на питання: завдяки яким факторам виробництва виникає надлишок над авансованим капіталом, пред-

ставники економічної теорії вивчали процеси, що відбуваються безпосередньо у фазі виробництва, і з'ясували, що основним фактором є наймані робітники. Останні виступають джерелом зростання капіталу завдяки подвійному характеру їх праці, яка утворює споживчу вартість і вартість товару. Отже, підприємець наймає працівників саме тому, що їхня праця (на відміну від засобів виробництва, які не створюючи вартості, лише переносять власну вартість на продукт) може створювати додаткову вартість.

Вступаючи у відносини найму, людина за гроші відчужує свій товар — робочу силу — на основі його вартості, що становить основу заробітної плати. Споживання цього товару відбувається в процесі виробництва, тому вартість, створювана робітником завдяки абстрактному характеру своєї праці, зовсім не збігається з вартістю, еквівалент якої він отримує у вигляді платні. Отже, вартість, створена робочою силою, є більшою, ніж вартість самої робочої сили. Це означає, що робітник отримує за свою працю не повну вартість продукту, створену ним, а лише частину. Цей надлишок над вартістю робочої сили і отримав назву додаткової вартості [2, с. 242].

Викладене вище доводить, що побудова теорії управління прибутком лише на основі використання одного з двох факторів виробництва — речового є неповною і обов'язково має враховувати пріоритетний за своїм статусом особистий фактор — працю найманих робітників, завдяки якій створюється додатковий продукт, вартість якого є джерелом формування доходів підприємства. Справедливість отриманого висновку підтверджують результати аналізу впливу факторів виробництва на величину нової вартості, який був здійснений американськими вченими К. У. Коббом та П. Х. Дугласом. За їхніми розрахунками, проведеними на матеріалах американської економіки, внесок живої праці у зростання національного доходу становив s , а капіталу — j .

Однак огляд економічних джерел показав, що незважаючи на роль, яку відіграє робітник у створенні прибутку, а отже і в забезпеченні ефективності діяльності підприємства, дослідження зв'язку «людина–прибуток» не виходить за межі кількох напрямків. Це: забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, ефективність їх використання, види і форми оплати праці [1, с. 344–365; 3, с. 249–295], а також система стимулювання, яка донині ґрунтується виключно на принципах заохочення робітників грошовими виплатами лише за результатами їх трудової діяльності [4,

с. 15; 5, с. 4; 6, с. 90–91; 7, с. 73]. Що ж стосується наукових робіт з фінансового менеджменту, то основна увага в них приділяється формуванню і використанню постійного капіталу, тоді як про участь трудових ресурсів у формуванні прибутку «нагадують» лише витрати на оплату праці, які розглядаються в складі загальних затрат підприємства як фактори, що негативно впливають на величину кінцевого результату [1, с. 226–238; 8, с. 154–167; 9, с. 165–171; 10, с. 128–135].

Не відокремлюючи оплату праці із складу загальних витрат, фінансисти застосовують єдину модель управління останніми, головним завданням якої є скорочення витрат та пошук резервів їх економії. Оцінку такому підходу до управління витратами на оплату праці надамо пізніше, а зараз звернемо увагу на те, що вибір заробітної плати в якості головного критерію, що дозволяє розкрити фінансовий аспект функціональної взаємодії факторів виробництва, є очікуваним і абсолютно виправданим. Адже зарплата, з одного боку, є вартісним вираженням ціни робочої сили, а з іншого, відображає розмір фінансових вкладень підприємства у формування трудових ресурсів (або як справедливо зазначає Е. М. Селезньов — «людських активів» [11, с. 123], які, як і будь-які інші цінності компанії, використовуються з метою отримання прибутку. З огляду на те, що зарплату можна представити як «ціну», «вартість», «витрати», «капіталовкладення», «доходи», є всі підстави вважати її об'єктом дослідження фінансової теорії.

Пристаючи до питань управління витратами, а саме — встановлення рівня зарплати, скористаємося порадами, які надають учені задля забезпечення зваженості управлінських рішень, які є виключно внутрішньою справою самих підприємств. Вони вказують на необхідність «вивчення природи окремих статей витрат» і справедливо вважають цей дослідницький етап «важливою передумовою прийняття ефективних управлінських рішень» [10, с. 131].

Саме з таких позицій спробуємо розглянути заробітну плату, рівень якої, з одного боку, визначає розмір витрат підприємства на оплату праці, а з іншого, — відображає суму матеріальної винагороди, яку отримує робітник за результати своєї діяльності.

Очевидно, що при визначенні рівня заробітної плати зтикаються інтереси двох сторін — власника засобів виробництва і найманого робітника. Інтереси першого, як відомо, пов'язані зі зростанням власності і одержанням від неї максимального прибутку.

В зв'язку із цим підприємець вживає заходів, спрямованих на скорочення витрат і, в першу чергу, тих, які займають значну частину ваги в складі їх загальної величини. Працівник, який своєю діяльністю створює додаткову вартість (фактично прибуток підприємства), прагне отримати таку зарплату, яка б забезпечувала йому гідний рівень життя, і тому він зацікавлений у її зростанні.

Отже, має місце складне переплетіння, взаємодія економічних інтересів, які значною мірою виступають як соціальні протилежності. Подолання останніх є необхідною умовою в створенні атмосфери співробітництва і забезпеченні економічного розвитку підприємства і полягає в досягненні узгодженості інтересів.

З метою вивчення питання поєднання інтересів, яке знаходить своє вираження у формуванні певних пропорцій у розподілі доходів, зупинимося на розгляді досвіду високорозвинених країн, до яких ми так часто апелюємо, оскільки те, що не дано в часі, дано в просторі.

Серед підприємців цих країн зростає визнання отримала точка зору, що вирішальною передумовою ефективності діяльності підприємства, його конкурентоспроможності є трудова активність персоналу, його творча та ініціативна праця, зорієнтована на вдосконалення продукту і процесу. Знання і навички робітників компанії, їх професійні якості і кваліфікація, потенційні здібності до генерації прогресивних ідей є тим інструментом, завдяки якому відбувається модернізація виробничого процесу, перехід на ресурсозберігаючі технології, налагоджується випуск високоякісної продукції і, як наслідок, створюється можливість отримання надприбутків. Саме тому, характерним для представників зарубіжного бізнесу є висловлення керівника європейського підрозділу General Electric Клаудіо Сантяго: «Люди — це єдина конкурентна перевага, яка є сьогодні у компаній» [11, с. 125].

Враховуючи, що вирішальним фактором заохочення людей до трудової діяльності є матеріальний стимул, на багатьох іноземних компаніях, що досягли всесвітнього визнання як лідери технічного прогресу, оплата праці здійснюється не за критерієм поточної виробітки, а з урахуванням загальної компетенції робітника, його потенційних можливостей.

У підприємницькому секторі Японії широко розповсюдженою є система матеріальної зацікавленості, згідно з якою підвищення заробітної плати відбувається не по результатам праці, а як стимул для підвищення її продуктивності і якості в майбутньому. В

цій країні справедливо вважають, що філософія, яка виходить з того, що підвищення заробітної плати має відбуватися лише по результатам ефективності праці, не може стати джерелом трудового ентузіазму.

Один з представників бізнес-еліти Японії — засновник і керівник провідної японської фірми по виробництву електроніки «Омрон електронікс» К. Татеісі, висловлюючи не лише свою позицію, а й інших підприємців, наголошував, що «підвищення заробітної плати лише за результатами ефективності праці ніколи не забезпечить зміцнення морального духу і зростання продуктивності. Насправді принести успіх справі може лише підвищення заробітної плати, яке здійснюється не як винагорода за гарну працю, а як *стимул* для її покращення» [12, с. 155].

Примітно, що до такого ж висновку (ще в 20-ті роки минулого століття) прийшли інженери, які по дорученню англійського уряду досліджували фактори, що сприяли процвітанню американської промисловості після першої світової війни. Вони з'ясували, що ключовою причиною стрімкого зростання доходів і прибутків компаній стала висока зарплата промислових робітників, яка сприяла підвищенню купівельної спроможності населення.

Сьогодні в західних країнах крім основної заробітної плати прогресивними моделями стимулювання праці передбачені також і додаткові грошові винагороди (премії, бонуси) за творчі внески в розвиток компанії. Для прикладу можна назвати «гуртки якості», учасникам яких виплачуються премії в розмірі від 5 до 15 % річного заробітку за розробку і впровадження нововведень, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності продукції.

Популярною серед американських компаній є система заохочення членів трудового колективу до раціоналізаторських пропозицій, якою передбачені виплати матеріальних винагород навіть за розробку ідей, які (з різних причин) не знайшли свого промислового застосування. Їх ініціатор отримує премію за інтерес, який він проявив до діяльності підприємства.

Вельми результативною в стимулюванні праці (за оцінками різних експертів) є система участі в прибутках та управлінні виробництвом. Зазвичай, перше сприяє зміцненню відчуття спільності інтересів, а друге — підвищенню активності в справі раціоналізації виробництва.

Отже, такі підходи в оплаті праці дозволили перетворити власників підприємства і найманих робітників у рівноправних соці-

альних партнерів, суттєво знизити ступінь відчуженості останніх від результатів виробництва, сприяти справедливому розподілу нової вартості, і, на цій основі, підвищити добробут основної частини населення.

Так, за статистичними даними, в розвинутих країнах, які вже вступили в епоху раннього постіндустріалізму, частка зарплати в ВВП складає 60 % (у США), 75 % (в Японії), тоді як в Україні цей показник у кілька разів менше.

Низький, а в багатьох галузях національного господарства відверто жебрацький рівень оплати праці, має низку політичних, демографічних, економічних, історичних та інших причин. Але враховуючи, що знання є важливим засобом перетворення дійсності, справедливо вважають недостатню розробленість теорії відправною причиною спотворення практики.

Так, аналіз наукових праць вітчизняних учених, присвячених менеджменту витрат, показав, що надані в них рекомендації стосовно підвищення його ефективності носять загальний (для всіх статей та елементів витрат) характер, не враховують різної їх природи і зводяться виключно до «необхідності пошуку резервів їх зменшення».

Першочерговими об'єктами, на які зазвичай спрямована реалізація подібних заходів на практиці, є статті витрат, які займають найбільшу питому вагу в складі їх загальної величини. Це матеріальні витрати та витрати на оплату праці. Однак, якщо зважена мінімізація перших дає позитивний результат і дозволяє збільшити прибуток, то скорочення останньої (яке відбувається шляхом прямого чи опосередкованого зниження зарплати) призводить до діаметрально протилежних (і в першу чергу, інтересам власника підприємства) наслідкам.

По-перше, оскільки низька зарплата не забезпечує працівнику необхідних умов для нормального відтворення його робочої сили, вона перестає бути спонукальним мотивом до трудової діяльності. Одночасно із зниженням трудової мотивації відбувається різке зниження продуктивності праці, скорочення обсягів виробництва (за різними оцінками від 30 до 50 % [2, с. 112]), погіршення трудової дисципліни. Втрата інтересу працівників до результатів своєї діяльності і підприємства, на якому вони працюють, призводить до появи браку, розкрадання доступних матеріальних цінностей, неякісного виконання своїх професійних обов'язків, до передачі (продажу) конкурен-

там комерційної таємниці, впливу кваліфікованих кадрів тощо.

Природа цих причинно-наслідних зв'язків є ідентичною тій, що лежить в основі економічних відносин, які виникають між підприємством і державою з приводу розподілу новоствореної вартості.

Встановлюючи певний рівень заробітної плати, власник підприємства нібито обкладає працю певним «податком», привласнюючи частку доданої вартості. І так само, як перевищення критичного значення граничної податкової ставки підриває стимули до економічної діяльності та інвестиційної активності підприємств, обумовлює перехід основної їх частини до «тіньового» сектору економіки, так і суттєві «вилучення» додаткової вартості, створеної працею робітника, не лише унеможливають досягнення узгодженості економічних інтересів двох сторін, а й гальмують економічний розвиток підприємства. Ось чому К. Татеісі, визначаючи обов'язкові умови успіху компанії, в якості пріоритетної називає «розподіл доходів». Він зазначає, що «дохід компанії ґрунтується на трьох складових: на капіталі, праці і менеджменті. А тому, плоди їх спільного внеску мають справедливо розподілятися між ними» [12, с. 159].

По-друге, зниження зарплати, яка є основним джерелом формування доходів робітників, обмежує їх купівельну спроможність, стає серйозною перешкодою в забезпеченні збуту продукції, виготовленої підприємством. У результаті не тільки зменшується обсяг реалізації, який прямо пропорційно впливає на величину прибутку, а й збільшується час перебування товарів у сфері обігу, що також суперечить економічним інтересам власників підприємства, оскільки:

а) уповільнення руху поточних коштів призводить до виникнення потреби в додатковому залученні капіталу (і як правило, на позиковій основі), що підвищує фінансову залежність підприємства, погіршує його інвестиційну привабливість, збільшує витрати, пов'язані з обслуговуванням боргу;

б) невчасне надходження коштів від реалізації продукції порушує синхронізацію грошових потоків, унаслідок чого погіршується платіжна дисципліна підприємства, виникають прострочені борги та штрафні санкції за несвоєчасне їх погашення;

в) тривале перебування готової продукції у складських приміщеннях обов'язково супроводжується зростанням витрат, пов'язаних з її збереженням, втратою споживчих властивостей товару, а отже і зниженням його конкурентоспроможності.

І нарешті, в результаті руйнівної дії описаних вище наслідків, викликаних падінням зарплати, підприємства втрачають кошти і разом з ними можливість фінансового забезпечення виробничого процесу, реалізації своїх програм реконструкції та розвитку; опиняються перед необхідністю скорочення масштабів діяльності і пов'язаних з цим робочих місць.

Зростання безробіття, що супроводжується змінами в кон'юктурі ринку праці, призводить до чергового зменшення рівня зарплати. В країні збільшується чисельність збіднілих верств населення, для яких реалізація первинних потреб у їжі, лікуванні стає недосяжною.

В умовах поганого харчування, нужденного, але безкоштовного медичного обслуговування загрозливими темпами поширюються небезпечні захворювання, зростає смертність, скорочується тривалість життя. Із-за низьких доходів (які мають не лише забезпечувати відтворення фізичних та інтелектуальних здібностей робітника, а й бути достатніми для утримання його сім'ї) помітно зменшується кількість зареєстрованих шлюбів, народжених дітей, що на тлі від'ємних показників природного приросту населення ще більш загострює демографічну ситуацію у країні.

В умовах падіння рівня життя більшості населення, яке спричинено відчутним перевищенням реальної вартості робочої сили над її ціною, продуктивна суспільно-необхідна праця стає непривабливою і бажання отримати життєві блага за будь-яку ціну призводять до зростання злочинності.

Відповідно, з метою стабілізації суспільної системи, забезпечення соціальної безпеки та захисту найвразливіших верств населення держава збільшує обсяги грошових виплат, чим посилює тиск на витратну частину бюджету. Це закономірно призводить до підвищення податкового тягаря, який лягає на доходи підприємницьких структур, а отже суперечить інтересам їх власників.

Отже, на підставі викладеного вище матеріалу можна стверджувати, що:

— по-перше, фінансовий менеджмент, головною метою якого є максимізація прибутку і, як наслідок, — підвищення добробуту власників підприємства, приречений залишитися неспроможним у відпрацюванні бездоганних управлінських рішень щодо її досягнення, якщо поряд із питаннями управління необоротними і оборотними активами не будуть розглядатися особливості управління «людськими активами» підприємства, які в теорії фінансового

менеджменту були безпідставно виключені із складу економічних цінностей компанії;

— по-друге, тільки праця найманих робітників, завдяки її подвійному характеру здатна створювати додаткову вартість, а тому витрати на оплату праці, які відображають не лише розмір капіталовкладень підприємства, а й суму матеріальної винагороди робітників, потребують окремого вивчення природи їх впливу на формування прибутку;

— і, накінець, встановлення рівня зарплати слід розглядати крізь призму привласнення власниками засобів виробництва частки доданої вартості, створеної працею найманих робітників, коли суттєві її «вилучення» унеможливають справедливий розподіл доходів між капіталом, працею і менеджментом, а тому фальмують економічний розвиток підприємства.

Таким чином, концептуальною основою системи матеріального заохочення робітників має стати не просто підвищення рівня зарплати, яке традиційно проводиться за критерієм поточної виробітки, а регулярне її зростання з урахуванням загальної компетенції робітника, його потенційних можливостей. Тільки такий підхід зможе забезпечити реалізацію «приватного інтересу підприємця» в максимізації прибутку, яка за справедливим переконанням А. Смітта, можлива лише за умов «реалізації інтересів суспільства».

Література

1. *Бланк И. А.* Управление прибылью: 2-е изд., расш. и доп. — К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. — 752 с.
2. Основи економічної теорії: політекономічний аспект: Підручник / Г. Н. Климова, В. П. Несторенко, Л. О. Канищенко та ін.; За ред. Г. Н. Климова, В. П. Несторенка. — 2-ге вид., перероб. і допов. — К.: Вища шк. — Знання, 1997. — 743 с.
3. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие / Г. В. Савицкая. — 7-е изд., испр. — Мн.: Новое знание, 2002. — 704 с.
4. *Трохина О. Г., Ильина Н. С.* Премирование // Экономика и учет труда. — 2003. — № 5. — С. 14–25.
5. *Лабзунов В. И.* Виды стимулирования труда // Экономика и учет труда. — 2004. — № 1. — С. 3–10.
6. *Егоров С.* Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации // Вопросы экономики. — 2004. — № 5. — С. 84–96.
7. *Капелюшиков Р.* Механизмы формирования заработной платы в промышленности // Вопросы экономики. — 2004. — № 4. — С. 68–90.

8. Фінансовий менеджмент: Підручник / Кер. кол. авт. і наук. ред.. проф. А. М. Поддєрьогін. — К.: КНЕУ, 2005. — 536 с.
9. *Крейнина М. Н.* Финансовый менеджмент / Учебное пособие. — М.: Дело и Сервис, 1998. — 304 с.
10. *Буряк Л. Д.* Фінансовий менеджмент у малому бізнесі: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2007. — 432 с.
11. *Селезнев Е.Н.* Интеллектуальный потенциал — показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования // Финансовый менеджмент. — 2004. — № 5. — С. 122–128.
12. *К. Татеиси.* Вечный дух предпринимательства. — К.: Укринтур, 1992. — 200 с.
13. *Якокка Ли.* Картера менеджера / Пер. с англ. — М., 1991. — 233 с.
14. Державний комітет статистики України. Структура сукупних витрат за 2006 рік. — <http://ukrstat.gov.ua>
15. *Томас Кун, Юр ген Вайблер.* Необходимость, подходы и предпосылки этически осознанного руководства подчиненными // Проблемы теории и практики управления. — 2004. — № 5. — С. 119–127.

Стаття надійшла до редакції 15.05.09.

УДК 368.914

М. Б. Ріппа

канд. екон. наук,

доцент кафедри фінансів

Т. В. Тучак

канд. екон. наук, старший викладач

кафедри податкової політики і оподаткування,

Національний університет ДПС України

ЕВОЛЮЦІЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НІМЕЧЧИНИ: ВІД БІСМАРКА ДО РІСТЕРА

В статье рассмотрено становление и развитие системы пенсионного обеспечения Германии, этапы, принципы, современное состояние и направления последующего реформирования на принципах накопления.

Becoming and development of the system of the pension providing of Germany, stages, principles, modern being and directions of subsequent reformation in principles of accumulation is considered in the article.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, страхування, накопичення.

Наприкінці ХХ–початку ХХІ ст. країни «загального добробуту» зіткнулися із серйозними соціальними проблемами, що загрожують кризою державних фінансів. Основні проблеми соціальної політики пов'язані з тим, що: