

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:

— не тільки нарощування, але і збереження нинішньої системи державної підтримки, за рахунок перерозподілу фінансових ресурсів через держбюджет і цільові соціальні фонди чревате фінансовим крахом держави;

— тягар зростаючих соціальних відрахувань стає надмірним для підприємців і працівників, які вимушені платити все більшу ціну за соціальну впевненість;

— соціальні відрахування по обов'язкових видах страхування відображаються на собівартості продукції, із-за чого вона суттєво дорожчає і стає все менш конкурентоздатною на світовому ринку.

Іншими словами, прекрасне і справедливе західноєвропейське соціальне ринкове господарство виявилось, по-перше, надто дорогим, а на певному етапі і зовсім не підйомним для фінансової системи, по-друге, загрожує неприємними побічними явищами, також, до речі соціального характеру: наприклад, стійким безробіттям унаслідок надто дорогих робочих місць. Очевидно, що попри значні досягнення соціальної політики упродовж XX ст. та її підтримку більшістю населення, всі сторони соціальної сфери потребують оновлення, модернізації. З найгостріших елементів кризи стала якраз система пенсійного забезпечення населення, тому в центрі уваги більшості західноєвропейських країн сьогодні знаходиться пенсійна реформа. Адже окрім зазначених вище проблем, що обтяжують соціальну сферу, для пенсійної системи діє ще один чинник — несприятливий розвиток демографічної ситуації. Наростаючий процес постаріння населення створює безпрецедентні фінансові проблеми, робить неможливим фінансування в колишніх масштабах пенсійного забезпечення із пенсійних фондів.

Втім, це проблема не тільки країн Євросоюзу, загальновідомо, що і в Україні пенсійна реформа на сьогодні є ключовою проблемою соціальної політики в середньостроковій перспективі. Саме те, що практично однакові по суті, хоча і різні за умовами і соціально-економічним середовищем, реформи практично одночасно проходять у Західній Європі і Україні дає нам унікальну можливість співставляти свої дії із значно випереджуючими заходами більш розвинених країн, пенсійні системи яких одні з найкращих у світі. Вивчення досвіду розвинених країн дає можливість завчасно визначити особливо складні елементи, ризики певних етапів та взаємозв'язок окремих компонентів реформи.

Метою цієї статті є розгляд реформування пенсійного забезпечення Німеччини. На прикладі Німеччини добре видно, які принципи кладуться в основу не тільки пенсійної, але й усієї соціальної політики німецької держави. Цей досвід цікавий і тим, що в Німеччині найдавніша солідарна пенсійна система, яка добре себе зарекомендувала, разом з тим упродовж останнього десятиліття питання її реформування дискутується науковцями, державними діячами і профспілками.

Пенсійне страхування Німеччини має давню історію: пенсійний фонд у Прусії створений у 1825 р. (правда, тільки для чиновників), а в 1889 р., незважаючи на опір опозиції з боку Рейхстагу, завдяки діяльності канцлера Отто фон Бісмарка впроваджена вперше у світовій практиці державна система пенсійного забезпечення на страхових засадах. В 1889 р. при активній участі Бісмарка було прийнято Закон про страхування на випадок інвалідності і старості. Він охоплював усіх робітників та виробничих службовців з річним доходом до 2000 рейхсмарок у рік і передбачав вихід на пенсію по досягненні 70-літнього віку. При цьому не існувало ніяких відмінностей між чоловіками і жінками, а також між робітниками і державними службовцями.

Запровадження системи пенсійного забезпечення є багатофакторним процесом, який відбувався під впливом:

- А) гуманістичних ідей;
- Б) боротьби широких мас за свої права і блага;
- В) демократизації парламентського ладу;
- Г) зростаючих фінансово-економічних можливостей держави;
- Д) політики соціальних компромісів.

Саме на рубежі XIX і XX століть дані фактори об'єдналися в один пакет. Характерним для системи Отто фон Бісмарка можна вважати сполучення чотирьох фундаментальних принципів:

1) орієнтація системи виключно на працю і обмежене коло осіб, які через свою працю забезпечили це право;

2) обов'язковість забезпечення для найманих працівників з зарплатою, яка менша певної визначеної межі для дозволу на індивідуальне страхування;

3) паритетне відношення для внесків працівників і працедавців, між виплатами і внесками, яке складає основу методики страхування;

4) орієнтація на управління системою соціального забезпечення з боку найманих працівників і працедавців.

Найголовнішою новацією Бісмарка слід вважати положення про обов'язковий характер системи соціального страхування. Характерними рисами впровадженої у той час системи соціального захисту було оптимальне сполучення мало витратного механізму разом з ідеєю самоуправління в організації внесків і пенсійних виплат.

Рівність у пенсійному забезпеченні Німеччини тривала недовго, і в результаті реформи 1913 р. для чиновників була створена окрема система з більш пільговими умовами в порівнянні із страхуванням інших зайнятих. Проте у загальних рисах така централізована схема — як відносно збору внесків, так і розподілу пенсійних виплат — проіснувала до 1945 року, коли був розпущено Імперське страхове відомство.

Не дивлячись на багато реформ у першій половині ХХ століття, система Бісмарка накопичила немало недоліків і проблем, і уряд тодішнього канцлера Аденауера із самого початку був вимушений шукати нові рішення. У 1953 р. було створено Федеральне страхове відомство держслужбовців, що узяло на себе роботу із зайнятими на державній службі. Страхування тих, що працюють по найму з 1945 р., знаходилося, відповідно до вирішення окупаційних властей у Західній Німеччині, у підпорядкуванні земельних органів. У тому ж 1953 р. канцлер оголосив про підготовку широкомасштабної соціальної реформи.

Німецька модель соціального ринкового господарства з самого початку її реалізації припускала активну участь держави в соціальній сфері. З перших років будівництва ФРН проблемі забезпечення немолодих і непрацездатних приділялася достатньо велика увага. Людвіг Ерхард, будучи міністром економіки, прямо пов'язував успіхи економічної політики держави з можливістю «гарантувати належний, гідний рівень життя всім тим, хто не по своїй провині, а внаслідок похилого віку, хвороби або як жертва двох світових воєн, не може більше безпосередньо брати участь у виробничому процесі».

У 1957 році у ФРН була здійснена масштабна пенсійна реформа, яка спиралася на принципи соціальної реформи, розроблені економістом Вільфрідом Шрайбером (він був запрошений самим Аденауером). Сукупність пропозицій зводилася до складання своєрідного «договору солідарності» між поколіннями. Іншими словами, пропонувалося узаконити перерозподіл доходів на користь людей («післяпрацездатного покоління») похилого

віку і дітей («передпрацездатного покоління») за допомогою відрахувань (внесків) працівників і підприємців. Пенсії повинні були прив'язуватися до динаміки поточної заробітної плати.

«План Шрайбера» був узятий за основу при формуванні нового порядку пенсійного страхування, хоча деякі важливі принципи були знехтувані (так, наприклад, не було прийнято пропозицію про «юнацьку пенсію» і замість запропонованої системи трьох поколінь збереглася система двох поколінь). У законах про нове регулювання страхування робітників і службовців від 23 лютого 1957 р. були збережені найбільш загальні принципи бісмарківської концепції пенсійного забезпечення.

Разом з тим, реформа внесла низку нововведень, найзначнішими з них стало введення «динамічної пенсії» і запровадження принципу еквівалентності. Розміри пенсій розраховувалися індивідуально з урахуванням як сплачених внесків (тобто стажу роботи і розміру попередньої заробітної плати), так і поточної зарплати, а замість автоматичного пристосування до динаміки реальних доходів (тобто індексації пенсій відповідно до інфляції), передбачалися регулярні підвищення пенсій залежно від загальноекономічного розвитку і відповідного зростання заробітної плати в країні.

Право на пенсії за віком отримували особи, що досягли 65 років і сплачували страхові внески упродовж не менше 15 років (подальша реформа 1972 р. передбачала вихід на пенсію з 63 років, якщо страховий стаж складає не менше 35 років). Рівень середньої пенсії, точніше, пенсії, яку отримував індивід із середнім заробітком, страховий стаж якого складав 40 років, встановлювався у розмірі приблизно 60 % від середньої чистої зарплати (без податків і зборів) найманого працівника. Внески повинні були сплачуватися в рівних долях як самим працівником, так і роботодавцем. Чималу субсидію своїх доходів пенсійні фонди отримували також від держави, причому ця стаття видатків до цих пір залишається у федеральному бюджеті другої за величиною.

Дана система пенсійного страхування існувала до недавнього часу, хоча кілька законів піддавали її коректуванню (закони 1969, 1972, 1992 рр.). Пенсійна реформа 1972 року законодавчо ввела обов'язкове пенсійне страхування для всіх громадян (включаючи само зайнятих) і встановила гнучку межу пенсійного віку, що дозволяє працівникові достроково вийти на пенсію.

У 1992 р. проведена адаптація обов'язкового пенсійного страхування до сформованих стійких тенденцій, які пов'язані зі зміною демографічних і економічних умов. Було враховано також заплановане збільшення витрат на розвиток східних земель. Принцип еквівалентності (при якому розмір соціальних виплат залежав від суми внесків) був збережений, а підвищення пенсії відбувалося на основі «динамізованої формули пенсії». Щорічно в першому кварталі уряд своєю спеціальною ухвалою (після схвалення бундесратом) встановлює «актуалізований розмір пенсії».

У 1997 р. бундестаг затвердив нову пенсійну реформу, яка враховувала при розрахунку пенсій демографічний чинник, унаслідок чого протягом наступних трьох десятиліть середня пенсія повинна була знизитися до 64 % від рівня поточної чистої зарплати. Реформу передбачали розпочати з 1999 р., але у вересні 1998 р. перемога на виборах «червоно-зеленої» коаліції зупинила її. Міністр праці і соціального порядку Вальтер Рістер висунув нові далекоглядні пропозиції, що роблять реформу ще радикальнішою, хоча потрібні результати повинні досягатися повільніше і після ретельної підготовки.

Проект пенсійної реформи, винесений на обговорення урядом Шредера в 2000 р., у значній мірі зберігає поки що перерозподільчу систему. Проте для підтримки її результативності було змінено багато принципів, щоб замість (або крім) державного піклування і пенсійного забезпечення за віком у межах підприємства формувалася система власної турботи людей про свою майбутню старість.

Навколо проекту розгорілася жорстка боротьба, в якій взяли участь не тільки уряд і опозиція, але й усі зацікавлені сторони: профспілки, союзи працедавців, союзи держслужбовців, об'єднання пенсіонерів і багато інших громадських організацій. У результаті більшість зійшлася на наступних компромісних положеннях.

Перш за все, реформа носитиме тривалий характер і, за розрахунками, продовжиться до 2030 р. Встановлений максимальний розмір страхового внеску: до 2020 р. він не повинен перевищити 20 % брутто-зарплат, до 2030 — 22 % (до 2003 р. передбачалося його попереднє зниження до 17,2 %, причому зменшення надходжень повинно компенсуватися доходами від «екологічного податку»). Щоб не допустити перевищення цього максимуму, розмір пенсії

буде скорочений у середньому з 70 % до 67 % від рівня заробітної плати в країні (спочатку планувалося, як і в законі 1997 р., зниження до 64 %). У результаті дискусій уряд відмовився від попереднього плану різкого зниження пенсій у 2011 р. і погодився почати з 2011 р. поступове скорочення виплат індексацій з метою поступового виходу на вказану цифру. Це рішення справедливіше по відношенню до «молодих» пенсіонерів.

На думку Рістера й інших розробників нового закону, зниження розміру пенсії повинне компенсуватися самими трудящими шляхом приватного страхування. Можна сказати, що перерозподільний принцип тим самим доповнюється накопичувальною компонентою, причому розмір внесків по накопичувальній системі повинен скласти 4 % від номінальної заробітної плати.

Проте не виключено, що це не просто «доповнення» і в ході тривалої реформи реалізовуватиметься поступовий перехід від переважаної страхової солідарної системи до переважно накопичувальної через приватні пенсійні фонди. При цьому держава має намір стимулювати приватні накопичення шляхом податкових пільг і трансфертів до приватних фондів. Але щоб не допустити бідності в старості, можуть бути введені базисні (мінімальні) пенсії, що фінансуються з податкових надходжень. Крім того, індексація пенсій не проводитиметься залежно від динаміки заробітної плати (хоча, можливо, збережеться індексація за інфляцією).

Сучасна пенсійна система ФРН включає чотири компоненти:

1. Обов'язкове пенсійне страхування робітників і службовців, деяких категорій самозайнятих осіб (ремісників, надомників), осіб вільних професій, фермерів, членів їх сімей тощо. Це страхування охоплює 78 % населення у віці від 15 до 65 років. Виплати в цій системі складають приблизно 63 % усіх послуг, що надаються системою соціального забезпечення літнім людям.

2. Крім пенсій, що виплачуються в системі обов'язкового пенсійного страхування, багато роботодавців добровільно виплачують від підприємств пенсії за віком — відповідно до Закону про поліпшення виробничого забезпечення через старість (1975 р.), трудовим і податковим правом та статутами підприємств. Договорами про такі пенсії охоплена майже половина всіх працівників Німеччини.

3. Приватне пенсійне забезпечення на добровільній основі включає покупку нерухомості, цінних паперів, довгострокові

ощадні внески, страхування життя або укладення індивідуальних договорів про пенсійне страхування.

Стан обов'язкового пенсійного страхування залежить, перш за все, від надходження доходів. За прогнозами ОЕСР, німецьке суспільство старітиме швидше, ніж в інших країнах Європи: до 2030 р. частка населення у віці старшого 65 років підвищиться в Німеччині приблизно на 13,5 % (у середньому по Європі — на 9,6 %). Частка ж молодих громадян скорочується: якщо на початку 70-х рр. минулого століття молодше 20 років було приблизно 30 % населення, то в даний час тільки 20 %; до 2030 р. вона може впасти до 15 %, а до 2050 р. скоротиться і загальна чисельність населення. Це загрожує затяжною кризою всієї системи обов'язкового пенсійного страхування, єдиний вихід з якого — структурна реформа.

4. Стопом пенсійної системи країни є інститут соціальних пенсій і щомісячної допомоги, що надаються на основі перевірки нужденності (приклад).

Приклад:

*Схема обчислень базового забезпечення
щодо визначення розміру щомісячної допомоги (євро)*

Регулярний розмір соціальної підтримки	-	280,00
+ 15 %	-	42,15
+ витрати на оплату житла	-	160,00
+ витрати на оплату опалювання	-	20,00
+ інші особисті витрати	-	60,00
Необхідні потреби	-	562,15
— пенсія (включаючи витрати на підтримку здоров'я)	-	450,00
— базове забезпечення (виплачується місцевою адміністрацією)	-	112,15

Таким чином, визначальне значення в пенсійній системі Німеччини займає встановлене законом обов'язкове пенсійне страхування. Застрахований працівник, що отримував заробітну плату, рівну середній заробітній платі по країні, за наявності 45 років страхового стажу отримуватиме пенсію у розмірі 2 тис. євро. Це складає приблизно 70 % «чистої» середньої зарплати працівників. Середній же розмір додаткової пенсії, що надається підприємством, складає 500–600 євро (тобто четверту частину від страхової пенсії).

Страховий тариф з обов'язкового пенсійного страхування на 01.01.2009 р. складає 19,9 % від встановленого розміру заробітної плати, оподатковуваної страховими внесками. При цьому працівники і працевластувачі сплачують половину цього внеску (паритетна розкладка фінансового тягаря).

За певних умов для підвищення розміру пенсії можуть бути також зараховані і деякі періоди часу, протягом яких застраховані особи не сплачували страхові внески (наприклад, періоди виховання дітей до віку трьох років, періоди навчання в університеті, періоди безробіття й ін.). Ці та інші, так звані «заходи щодо соціального вирівнювання», доповнюють принцип залежності розміру пенсії від розміру зарплати і факту сплати страхових внесків у систему обов'язкового пенсійного страхування. В обов'язковому пенсійному страхуванні Німеччини приблизно третина загального об'єму пенсійних виплат забезпечується за рахунок «заходів щодо соціального вирівнювання», які покриваються за рахунок дотацій держави. Фінансування обов'язкового пенсійного страхування засноване на поточних страхових внесках і передбачає наявність страхових резервів.

У добровільному корпоративному й індивідуальному пенсійному страхуванні подібні механізми не передбачені.

У 2004 р. прийняті закони, що передбачають часткову трансформацію пенсійної системи і підвищення в ній ролі капіталізованої частини пенсійних накопичень за допомогою наступних заходів:

- досягнення довгострокової стабілізації загальних ставок страхових пенсійних внесків шляхом зниження розмірів першого рівня (розподільного) шляхом розумного зменшення пенсії (у період 2011–2030 рр.) — загальне зниження на 6 %;

- розвиток системи приватного пенсійного страхування на добровільній основі;

- зміцнення фінансової бази для розміщення капіталізованої частини пенсійних накопичень (другого і третього рівнів) шляхом упровадження нових перевірених систем заощаджень і страхових продуктів і введення загальної індивідуальної інформації про застрахованих осіб;

- упровадження системи базового соціального забезпечення, базованої на перевірці держорганами нужденності громадян у матеріальному забезпеченні, на додаток до інших видів доходу в старості (у разі віку більше 65 років або постійній інвалідності);

— реформування пенсійного забезпечення у зв'язку із втратою годувальника.

Планується, що нова система почне формуватися поступово, з тим щоб надмірно не обтяжувати працівників (у 2001 р. внесок у приватне забезпечення в старості склав близько 0,5 % номінальної зарплати, а до 2008 р. — 4 %). Держава вводить також програму стимулювання заощаджень. Робітникам і службовцям із середніми доходами або нижче середніх, а також отримувачам соціальних виплат нададуть спеціальну надбавку на додаткове забезпечення в старості. В осіб із високими доходами з податкової бази виключатимуться суми, що йдуть на додаткове самозабезпечення в старості [4, с. 120–129].

Реформатори розраховують, що з відчуття солідарності зі своїми дітьми і внуками нинішні пенсіонери погодяться з тимчасовим уповільненням зростання їх пенсій, а молодь зрозуміє, що виплати, передбачені законом про обов'язкове страхування, не гарантують їй збереження життєвого стандарту при виході на пенсію, і відповідально віднесеться до додаткового самозабезпечення в старості по запропонованій реформаторами схемі.

Мета реформи, на думку її ідеолога Рістера, полягає в тому, щоб не допустити збіднення громадян у старості й у разі втрати працездатності. При нарахуванні пенсій по втраті професійної здатності або працездатності, а також у разі вимушених перерв у сплаті внесків на обов'язкове страхування, що виникають до початку працевлаштування, у разі хвороби або безробіття, федеральний уряд прагнучим враховувати положення на ринку праці. Реформа направлена і на поліпшення пенсійного страхування жінок, зарплата яких часто буває нижче середнього рівня із-за переривання трудового стажу у зв'язку з вихованням дітей. Залежно від того, скільки часу вони на це витратили, передбачено підвищення шкали оцінок.

Вважають, що реформа дозволить знайти оптимальне поєднання пайового відрахування з додатковим самозабезпеченням у старості, при якому у вигазі опиняться всі: і пенсіонери, які «зможуть у майбутньому отримувати різні послуги, що дозволяють добре жити на схилі віку», і найняті робітники, яким не доведеться нести тяжкий тягар, ніж добре забезпеченим людям, чиє приватне пенсійне забезпечення підтримує держава. Таким чином, суть реформи полягає не в поступовій заміні існуючої системи обов'язкового пенсійного страхування, а в

підвищенні частки самозабезпечення у загальній сумі доходів пенсіонерів.

У 2001 р. урядом Німеччини був схвалений план державного стимулювання (на що передбачено виділити кілька мільярдів євро за рахунок федерального бюджету) додаткової приватної пенсії і прийнятий Закон про визнання власності на житло умовою забезпечення в старості. В той же час покращені умови виплати пенсій з нагоди втрати годувальника вдовам (вдівцям), що мають дітей.

По оцінках експертів [4, с. 123] ставка страхового пенсійного внеску в 2030 р. підвищиться на 1,5–2 процентних пункту і складе 21,8 % заробітної плати. Багато в чому таке невисоке її зростання пояснюється вживанням державних заходів по скороченню безробіття (з 9 до 2 %) і використанню іммігрантів для заповнення вакансій на ринку праці.

Реформуванням солідарної системи неможливо розв'язати всі проблеми діючої пенсійної системи — забезпечення її соціальної справедливості, економічної обґрунтованості та фінансової стабільності неодмінно вимагає запровадження обов'язкової накопичувальної системи (другий рівень). Поєднання солідарної і накопичувальної системи є найоптимальнішим варіантом, оскільки дає змогу диверсифікувати різні типи ризиків і забезпечити основні види пенсій.

Література

1. *Мационашвили Т.* Проблемы перестройки социального государства в Западной Европе // Человек в социальном государстве. — М., 2001. — С. 120–129.
2. *Артеменко И.* Пенсионное страхование в ФРГ // Человек и труд. — 2007. — № 2. — С. 25–29.
3. *Бланкарт Ш.* Державні фінанси в умовах демократії: Вступ до фінансової науки: Пер. з нім. С.І. Терещенко та О.О. Терещенка; Передмова та наук. редагування В.М. Федосова. — К.: Либідь, 2000. — 654 с.
4. *Эрхард Л.* Благосостояние для всех. — М.: Начала-пресс, 1991. — 270 с.
5. *Гутник В., Зимаков А.* Пенсионная реформа в Германии. — <http://www.ieras.ru/journal/journal2.2001/8.htm>.

Стаття надійшла до редакції 15.05.09.