

Резерви збільшення доходів пенсійної системи України

Л. ТКАЧЕНКО,

кандидат економічних наук

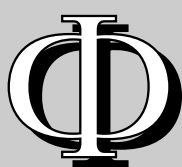
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

Стаття присвячена проблемі забезпечення фінансової спроможності пенсійної системи. Пропонуються шляхи пошуку резервів збільшення надходжень пенсійних внесків, зокрема мотивації населення до участі у пенсійному страхуванні.

Стаття посвящена проблеме обеспечения финансовой способности пенсионной системы. Предлагаются пути поиска резервов увеличения поступлений пенсионных взносов, в частности мотивации населения к участию в пенсионном страховании.

The Article is devoted the problem of providing of financial sustainability of the pension system. The directions of increase of pension contribution flows are offered, in particular motivations of population to participating in pension insurance.

Ключові слова: пенсійна система, пенсійний збір, економічна активність, самозайнятість, старіння населення.



Фінансова спроможність пенсійної системи є запорукою не лише матеріального добробуту пенсіонерів, а й стабільного економічного зростання та конкурентоспроможності національної економіки. В Україні, де пенсіонери становлять 30% населення¹, пенсії є другим за важливістю джерелом доходів домогосподарств, формуючи майже чверть їх загальної суми². Видатки Пенсійного фонду України у 2008 р. становили близько 15% очікуваного ВВП³.

За даними Пенсійного фонду України, упродовж січня-серпня 2008 р. з усіх джерел фінансування надійшло 87,9 млрд грн, з них власних надходжень — 65,4 млрд грн, з Державного бюджету — 22,5 млрд грн (чверть загального обсягу). Загальна сума видатків за вісім місяців склала 95,1 млрд грн, у тому числі у серпні — 12,5 млрд грн⁴. І хоча темпи приросту власних доходів Пенсійного фонду (а вони формуються переважно з надходжень страхових внесків) загалом відповідають динаміці номінальної заробітної плати (за спостереженням Держкомстату України темпи приросту — близько 40% за вісім місяців), цілком очевидно, що стан фінансування пенсійних виплат надзвичайно напружений.

При цьому слід зазначити, що, незважаючи на одноразові підвищення розмірів пенсій у поточному

році (майже щомісяця здійснюється перерахунок усіх пенсій або окремих категорій), їх сучасний рівень не можна вважати високим чи принаймні достатнім. Коефіцієнт заміщення (зіставлення середніх розмірів пенсії та заробітної плати за відповідний період) упродовж січня-липня знизився з 49,3% до 41,2%⁵. Актварні розрахунки показують, що за підтримання коефіцієнта заміщення на сучасному рівні (а для цього потрібно індексувати повний розмір призначених пенсій на 100% приросту заробітної плати), бюджет Пенсійного фонду приречений на хронічний дефіцит.

Демографічні тенденції, зокрема звужене відтворення населення, зумовлюють подальше постаріння, а тому — зростання демографічного навантаження на населення працездатного віку та майбутніх пенсійних видатків. Загалом процес старіння населення слід оцінювати як позитивну тенденцію, що виявляється за достатньо високого ступеня соціального розвитку і є свідченням досягнень людства для зниження смертності та збільшення тривалості життя. Проблема полягає в тому, що в Україні цей процес розвивається надзвичайно швидко і переважно за рахунок низької народжуваності, але не супроводжується стійкими тенденціями щодо збільшення тривалості життя, особливо у працездатному віці. Україна має один із найвищих рівнів старіння у Єв-

¹ Соціальний захист населення України у 2007 р. : стат. зб. — К. : Держкомстат України, 2008. — С. 23.

² Рівень життя населення України / Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України / за ред. Л. М. Черенько. — К. : ТОВ «Вид-во «Консультант», 2006. — С. 119.

³ Постанова Кабінету Міністрів України від 30.01.2008 р. № 30 «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2008 р.».

⁴ Офіційний web-сайт Пенсійного фонду України // <http://www.pfu.gov.ua>

⁵ Розраховано за даними офіційних web-сайтів Пенсійного фонду України // <http://www.pfu.gov.ua>; Держкомстат України // <http://www.ukrstat.gov.ua>

ропі, і водночас — одні з найнижчих показників народжуваності. За прогнозом Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, у 2050 р. майже третину населення України становитимуть особи віком 60 років і старші, частка населення працездатного віку сягне 71%⁶. Вже нині у пенсійній системі України на 10 платників внесків припадає майже 9 пенсіонерів. За незмінності рівня участі населення у пенсійному страхуванні досить швидко кількість пенсіонерів зрівняється з кількістю платників, а до 2050 р. — перевищуватиме її майже на третину.

В цих умовах виникає необхідність активного пошуку резервів збільшення дохідної частини бюджету Пенсійного фонду, у першу чергу — за рахунок зростання надходжень страхових внесків. Цього можна досягти трьома шляхами: підвищенням розміру пенсійного збору, збільшенням кількості застрахованих осіб — платників пенсійних внесків і збільшенням бази для їх нарахування (тобто заробітної плати та інших доходів, з яких сплачується пенсійний збір).

Існуючий в Україні сумарний розмір пенсійного збору — 35,2% — є одним із найвищих у Європі, що пов'язано не лише з високим рівнем старіння населення, а й із «національними особливостями» зайнятості та соціального захисту (про що йтиметься далі). При цьому для роботодавців розмір пенсійного збору становить 33,2% фонду заробітної плати, для працівників — 2%, тобто роботодавці сплачують понад 94% загального обсягу пенсійних внесків. У більшості європейських країн 2/3–3/4 загального розміру внесків обов'язкового пенсійного страхування сплачує роботодавець, решту 1/3–1/4 — працівник. Деякі країни використовують близький до паритетного розподіл (Велика Британія, Польща, Словенія; Болгарія планує перейти до паритетного розподілу у 2009 р.), у Нідерландах працівники сплачують 3/4 загального розміру внесків⁷.

Отже, мову треба вести не про підвищення розміру пенсійного збору загалом, а про необхідність перерозподілу тягаря його сплати для забезпечення пропорційної участі роботодавця та працівника. Збільшення розміру внеску, який сплачують безпосередньо застраховані особи, має посилити зацікавленість працівників у детінізації їх заробітної плати, сприяти формуванню самозабезпечувальних настанов і стимулювати працівників до активнішої участі у пенсійному страхуванні.

Перерозподіл навантаження з виплати пенсійного збору від роботодавця до працівника необхідний також з огляду на підготовку до запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового пенсійного страхування. Беззаперечність права приватної власності на кошти, акумульовані на індивідуально-

му накопичувальному пенсійному рахунку, вимагає, щоб внески надходили саме від власника рахунку. Системи спільного фінансування пенсійних накопичень (особливо за участю держави) передбачають, як правило, певні обмеження, наприклад, стосовно можливостей успадкування накопичених коштів.

Перерозподіл розміру пенсійного збору для пропорційної участі у виплатах роботодавця і працівника має супроводжуватися відповідною брутизацією оплати праці, тобто вивільнені завдяки зменшенню розміру страхового збору кошти роботодавці мають спрямовувати на адекватне підвищення заробітної плати своїм працівникам. Інакше може зменшитися реальна заробітна плата та загальна сума витрат на робочу силу (фонд оплати праці з нарахуваннями по соціальному страхуванню), що матиме також і фінансові наслідки — меншими будуть бюджетні надходження від податку на доходи фізичних осіб, оскільки зменшиться база для його нарахування. Звісно, на державному рівні забезпечити адекватність збільшення номінальної заробітної плати працівників зменшенню витрат роботодавців на пенсійне страхування надзвичайно складно. Підвищення мінімальної заробітної плати, що є прямим методом регулювання заробітної плати, не може повністю вирішити це питання. Тому доцільно здійснювати такий перерозподіл поетапно (на 1–2% щороку) і з широким застосуванням механізмів соціального діалогу на всіх рівнях.

Вагомі резерви фінансової стабілізації пенсійної системи пов'язані із залученням до пенсійного страхування якомога ширших верств населення. Нині кількість застрахованих осіб, які регулярно сплачують пенсійні внески, становить 15,2 млн осіб, або 73% загальної чисельності зайнятих. Тобто більше чверті зайнятого населення не бере участі у пенсійному страхуванні. Це пов'язано передусім зі специфікою способів реалізації економічної активності населення України, адже 4,7 млн зайнятих осіб працюють у неформальному секторі економіки. Це переважно особи, зайняті в особистому селянському господарстві (3,1 млн осіб). Причому 80% зайнятих у неформальному секторі економіки становлять особи працездатного віку⁸. Отже, для істотного збільшення кількості учасників пенсійного страхування необхідно вжити дієвих заходів щодо розширення можливостей вибору робочих місць. Особливо ця проблема актуальна для сільської місцевості, адже нині половина зайнятого сільського населення працює у неформальному секторі.

Безсумнівно, стимулювання самостійної зайнятості є важливим механізмом створення нових робочих

⁶ Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. / за ред. Е. М. Лібанової. — К. : Український центр соціальних реформ, Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2006. — 138 с.

⁷ За матеріалами бази даних Європейської Комісії MISSOC // http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/missoc_info_en.htm

⁸ Економічна активність населення України 2007: стат. зб. — К. : Держкомстат України, 2008. — С. 94–95.

місце. Однак слід урахувати, що започаткування та успішне ведення власного бізнесу вимагає, як правило, наявності певного стартового капіталу та неабияких підприємницьких здібностей, якими володіють далеко не всі. До того ж самозайняті особи значно меншою мірою охоплені соціальним захистом (у тому числі соціальним страхуванням — обов'язковим для них є лише пенсійне страхування), їхня праця практично не регулюється трудовим законодавством. Тому перевага має надаватися створенню робочих місць для роботи по найму, адже ця форма зайнятості характеризується не лише більшою стабільністю та значно нижчим рівнем ризиків щодо одержання доходу (зокрема завдяки гарантуванню мінімального розміру заробітку), а й набагато вищим рівнем соціальної захищеності.

Поширення оплачуваної роботи є загальносвітовою тенденцією: за даними Міжнародної організації праці, упродовж останнього десятиріччя частка працюючих за наймом у світі зросла майже на 4 в. п. і досягла 47% загальної кількості зайнятого населення (в середньому). У країнах із розвинутою економікою та країнах ЄС вона сягає 85%, збільшившись за 1997–2007 рр. на 2 в. п.⁹

Однак в Україні розвивається цілком протилежна тенденція: частка найманих працівників становить 80,7% і продовжує скорочуватися. Збільшення обсягів зайнятості відбувається практично повністю за рахунок самостійної зайнятості, зокрема у неформальному секторі економіки, який лише протягом 2001–2007 рр. збільшився на 1,4 млн осіб. Натомість чисельність найманих працівників підприємств, установ, організацій зменшилася на 1,3 млн осіб, а їхня частка у структурі зайнятого населення — з 76,5 до 67%, тобто майже на 10 в. п.¹⁰ Такі структурні зрушення в зайнятості населення України абсолютно не відповідають принципам розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки. Зокрема, вони безпосередньо загрожують фінансовій стабільності пенсійної системи.

Іншим не менш важливим напрямом підвищення рівня участі населення у пенсійному страхуванні є збільшення рівня економічної активності. Окрім заходів, спрямованих на підвищення мотивації населення до економічної діяльності загалом, у контексті зміцнення фінансового становища пенсійного фонду слід розглянути питання щодо перегляду межі пенсійного віку для жінок. Чинна межа пенсійного віку (55 років для жінок, 60 років для чоловіків) була встановлена ще у 1930-х роках і жодного разу не змінювалася. П'ятирічна відмінність цих нормативів для жінок і чоловіків є абсолютно несправедливою — фактично жінки набувають права виходу на пенсію та одержання мінімального розміру пенсії (який є однаковим незалежно від ста-

ті) за значно меншого трудового внеску. Нині в Україні не існує об'єктивних фізіологічних, економічних чи соціальних підстав для утримання нижчої межі пенсійного віку для жінок. Порівняно з чоловіками, очікувана тривалість життя у жінок значно довша (майже на 12 років), а заробітки — істотно нижчі (середня заробітна плата жінок становить близько 73% заробітку чоловіків). Встановлення єдиної межі пенсійного віку для жінок і чоловіків потрібне не стільки для збільшення доходів пенсійної системи, скільки для забезпечення гендерної рівності трудових і пенсійних прав.

Щоб довести, що нижча межа пенсійного віку, а отже — менша тривалість стажу, зумовлює нижчий розмір пенсій у жінок, наведемо такий приклад. Згідно із Законом України «Про державний бюджет України на 2008 р. та про внесення змін до деяких законодавчих актів України», на початку року призначені пенсії були актуалізовані відповідно до нової зарплатної бази, а величина оцінки одного року страхового стажу збільшена до 1,2%. Однак навіть після цього перерахунку середній розмір основної пенсії (обрахований відповідно до тривалості стажу та коефіцієнту заробітної плати) у жінок залишається нижчим за мінімальну пенсію, тоді як у чоловіків він майже удвічі перевищує цю соціальну гарантію. Підвищення оцінки одного року стажу до 1,35 у жовтні 2008 р. ще більше посилить різницю в розмірах пенсій у жінок і чоловіків, при цьому у жінок основний розмір пенсії так і залишиться нижчим за мінімальну (тим більше, що передбачається і подальше підвищення мінімальної пенсії). Тобто нижча межа пенсійного віку для жінок є не просто необґрунтованою пільгою, а ще й зумовлює їхню бідність у старості.

Надзвичайно важливе значення для розширення кола застрахованих осіб — платників пенсійних внесків мають заходи, спрямовані на покращення умов праці, збереження здоров'я працівників і запобігання виробничому травматизму. Зараз в Україні більше третини працівників-чоловіків і майже 17% працівників-жінок зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам¹¹. Окрім того, що шкідливі умови праці є прямим чинником високої смертності населення у працездатному віці, вони призводять до скорочення кількості платників внесків також через збереження розгалуженої системи пільгових дострокових пенсій, успадкованої від радянських часів. Як наслідок — нині близько 8% пенсіонерів за віком становлять особи, молодші пенсійного віку¹².

З цього приводу насамперед слід зазначити, що право виходу на пенсію раніше встановленого віку не може вважатися адекватною компенсацією за працю у шкідливих умовах чи особливий характер

⁹ Global Employment Trends. — Geneva: International Labour Office, March 2008. — P. 27.

¹⁰ Економічна активність населення України 2007: стат. зб. — К.: Держкомстат України, 2008. — С. 78, 163.

¹¹ Праця України 2007: стат. зб. — К.: Держкомстат України, 2008. — С. 335, 340.

¹² Розраховано за даними звітності Пенсійного фонду України.

роботи. Для кожної окремої людини і для суспільства загалом набагато важливіше (і, зрештою, вигідніше) запобігти втратам здоров'я через несприятливі умови на робочому місці, зберегти і подовжити тривалість активного періоду життя. Натомість можливість раніше вийти на пенсію може навіть стимулювати поширення зайнятості зі шкідливими і важкими умовами праці. При цьому роботодавцеві часто буває дешевше сплачувати внески чи компенсацію на виплату дострокової пенсії, ніж покращувати умови праці. Окремо слід наголосити на проблемі своєчасності проведення атестації робочих місць та об'єктивності її результатів.

Тим більше пільгові умови виходу на пенсію не повинні застосовуватися як компенсація за низький розмір заробітної плати, оскільки менший страховий стаж разом із низьким коефіцієнтом заробітку фактично «консервують» бідність зазначеної категорії пенсіонерів.

Необхідно також вирізняти професійну придатність, тобто здатність виконувати певні види робіт, обіймати певні посади, і працездатність як здатність займатися економічною діяльністю загалом. Якщо працівник із віком втрачає професійну придатність, це не обов'язково означає повну втрату працездатності — його залишкова працездатність дає змогу виконувати інші трудові обов'язки чи функції.

На нашу думку, доцільніше обмежити тривалість періоду роботи у шкідливих чи особливих умовах терміном, припустимим з огляду на збереження здоров'я та працездатності. Водночас не слід надавати право на достроковий вихід на пенсію (це відповідає практиці більшості європейських країн постсоціалістичного простору). Звичайно, таке обмеження має бути запроваджене одночасно з комплексом заходів, спрямованих на створення нових робочих місць із належними умовами праці та гідною оплатою праці.

Заходи, спрямовані на збільшення бази для нарахування пенсійних внесків, мають передбачати не лише динамічне зростання заробітної плати, а й більш широке охоплення усіх видів доходу від зайнятості (в тому числі від підприємницької діяльності) та мотивацію населення до детінізації доходів.

Актуальним є питання щодо участі у пенсійному страхуванні фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності. Згідно з чинним законодавством, основою для сплати ними внесків є мінімальна заробітна плата (для тих, хто працює за спрощеними системами оподаткування) або одержаний підприємницький дохід (для тих, хто працює на загальних умовах). Тобто вони мають сплачувати хоча би мінімальний внесок, виходячи зі ставки пенсійного збору, встановленої для роботодавців. Однак фактичний середній внесок від підприємців-громадян значно нижчий, особливо від тих, які працюють за фіксованим податком чи на загальних умовах.

Внаслідок цього зазначені категорії населення у майбутньому можуть не одержати права на трудову пенсію, а бюджет Пенсійного фонду недоотримує кошти, бо підприємці ухиляються від обов'язку утримувати наявне покоління пенсіонерів.

Парадоксально, але низький розмір внесків, сплачених підприємцями, дає змогу солідарній системі економити певні кошти. Справа в тому, що основою для обчислення розміру пенсії за ст. 27 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» є середній розмір заробітної плати (доходу), з якого сплачено пенсійні внески у минулому календарному році, а завдяки «зусиллям» підприємців цей показник значно нижчий від середньої заробітної плати, яку мають працівники підприємств. Наприклад, для актуалізації призначених пенсій на нову зарплатну базу, яка здійснювалася на початку 2008 р., використовувався показник середньої заробітної плати (доходу), з якого фактично було сплачено внески у 2006 р. — 928,81 грн. За даними звітності підприємств, яку збирає Держкомстат України, середньомісячна заробітна плата у 2006 р. становила 1041,47 грн. Тому через низький розмір внесків, сплачених підприємцями, а отже — через штучне заниження їхнього доходу, середній розмір пенсій при перерахунку виявився на 10% нижчим. Це означає, що зниження підприємцями внесків призводить до загального заниження зароблених (тобто обрахованих відповідно до страхового внеску) пенсій.

Таким чином, проблема сплати пенсійних внесків фізичними особами — суб'єктами підприємницької діяльності виходить далеко за межі їх особистих інтересів і набуває загальносуспільного значення. Найбільш прийнятним варіантом вирішення проблеми, на нашу думку, є встановлення фіксованої суми коштів (у розмірі річного мінімального внеску), яку мають сплатити до Пенсійного фонду всі підприємці, незалежно від виду діяльності та режиму оподаткування, протягом року (частинами) або одноразово. Звільнити від сплати такої суми можна лише тих підприємців, які також працюють за наймом і сплачують внески у розмірі, вищому за мінімальний.

Водночас варто відзначити загалом дуже низьку зацікавленість населення — не лише роботодавців і підприємців, а й найманих працівників — у сплаті внесків. Близько третини загальної кількості застрахованих осіб сплачують страхові внески лише з мінімальної заробітної плати не вище її мінімального розміру.

Одна з причин такої ситуації — слабка залежність між сумою сплачених пенсійних внесків і розміром пенсії, внаслідок чого населення не сприймає внески як необхідну передумову для здобуття власних пенсійних прав, а отже, намагається уникнути або мінімізувати їх сплату.

Зокрема, з 1 квітня 2008 р. запроваджено щомісячну державну адресну допомогу особам, яким призна-

чено пенсію у зв'язку з втратою годувальника, а також інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам; особам, які не мають права на пенсію та інвалідам, у яких пенсії не досягають розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (Постанова Кабінету Міністрів України від 26 березня 2008 р. № 265). Фактично надається гарантована державою мінімальна пенсійна виплата, яка не залежить від наявності страхового стажу. Наслідком запровадження такої допомоги стало зменшення диференціації в розмірах виплат за видами пенсій, тобто різниця між пенсіями за віком та іншими видами пенсій, у тому числі соціальними, істотно скоротилася.

Безсумнівно, кожен громадянин має право на належний рівень життя; і загалом забезпечення виплати пенсії в розмірі, не нижчому за прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність, слід вважати правильним кроком. Але вочевидь доцільно законодавчо вирішити питання щодо встановлення мінімального розміру пенсійної виплати, що має гарантуватися державою незалежно від страхової участі (так званої базової пенсії), джерел її фінансування (кошти державного бюджету чи спільне фінансування з державного бюджету та пенсійного страхування) та співвідношення з мінімальним розміром страхової пенсії за віком. У протилежному випадку запровадження гарантованої мінімальної виплати перешкоджатиме заохоченню населення до здобуття пенсійних прав, тобто до активної участі у пенсійному страхуванні. Про це свідчить досвід європейських країн, переважна більшість із яких призначають гарантовану мінімальну пенсійну виплату за результатами перевірки доходів домогосподарства.

Серед заходів, спрямованих на встановлення більш щільного зв'язку між пенсійними внесками та виплатами, найчастіше застосовують: збільшення тривалості періоду сплати внесків для одержання повного розміру пенсії (останні приклади — Франція 2003 р., Австрія 2004–2005рр.); обрахунок повного розміру пенсії з урахуванням заробітків упродовж усього життя, а не на основі заробітної плати в останній рік роботи; застосування зниженого або підвищеного розміру пенсії для осіб, які виходять на пенсію, відповідно, раніше або пізніше звичайного віку (запроваджено у багатьох країнах Євросоюзу, в тому числі в нових країнах-членах — Латвії, Литві, Естонії, Угорщині, Польщі, Словаччині, Словенії)¹³.

Стимулювання подовження тривалості трудового життя та більш пізнього виходу на пенсію через підвищення розміру пенсії за віком пропорційно кілько-

сті років відкладеного виходу на пенсію передбачені й вітчизняним пенсійним законодавством (стаття 29 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»). Однак за весь період дії Закону цим правом скористалися лише 15 осіб, переважно з однолітнім терміном відкладення виходу на пенсію. В Україні значно більше поширена практика, коли пенсіонери після призначення пенсії продовжують працювати й одержують одночасно пенсію та зарплату, оскільки на законодавчому рівні не передбачено жодних обмежень із цього приводу (на відміну від європейської практики). За даними Пенсійного фонду України, станом на 1 липня 2008 р. кількість пенсіонерів, які працюють, становила 2,7 млн осіб, або 21% загальної їх кількості.

До причин слабкої зацікавленості населення у здобутті пенсійних прав слід віднести також складність і нестабільність вітчизняного пенсійного законодавства. Наприклад, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» було прийнято у 2003 р., а до нього вже більше 25 разів вносили зміни. Крім зазначеного, діють ще близько 30 законів, які містять норми стосовно пенсійних прав і гарантій. Нечіткість і непрозорість пенсійної системи пов'язана також із тим, що деякі важливі положення регулюються актами, що не мають прямої дії (зокрема це стосується індексації мінімального розміру пенсії та відсотка підвищення призначених пенсій у зв'язку зі зростанням заробітної плати), — їх реалізація відбувається через розробку та прийняття додаткових підзаконних актів, часто під впливом політичних обставин і без урахування стратегічних інтересів розвитку пенсійної системи. Така ситуація дезорієнтує населення: фактично люди не знають, за яким порядком і на яких умовах їм призначатиметься пенсія, яким чином визначатимуться їхні пенсійні права, та на що вони можуть розраховувати.

Узагальнюючи, відзначимо, що в Україні існують великі резерви щодо збільшення власних надходжень Пенсійного фонду. До основних заходів з їх мобілізації належать: перерозподіл навантаження зі сплати пенсійного збору від роботодавця до працівника (працівник має сплачувати не менше чверті його загального розміру); розширення участі населення у пенсійному страхуванні шляхом реструктуризації зайнятості та мотивації економічної активності населення; удосконалення порядку призначення та індексації пенсій; законодавче врегулювання гарантованої мінімальної пенсійної виплати; визначення довгострокових пріоритетів розвитку пенсійної системи.



¹³ За матеріалами бази даних Європейської Комісії MISSOC // http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/missoc_info_en.htm