

УДК 354:4.053

doi:10.15421/151639

Пенсійна реформа: зарубіжний досвід для України

О.А. ВИШНЕВСЬКА

Державна служба статистики України, Київ, Україна

Авторське резюме

У статті аналізується досвід європейських країн щодо реформування пенсійної системи у контексті можливості його застосування в реаліях сучасної України. Зокрема, розглядаються пенсійні системи окремих країн ЄС, які базуються на трирівневих моделях, що включають солідарно-розподільну схему із забезпеченням базового рівня пенсії та накопичувальну (обов'язкову і добровільну) і поєднуються в різних варіантах.

У статті визначено, що для всіх країн Європейського Союзу одним із найболючіших питань пенсійної реформи є питання пенсійного віку, оскільки воно зачіпає інтереси одразу кількох поколінь теперішніх і майбутніх пенсіонерів. Загальна тенденція до підвищення пенсійного віку складається під впливом низки демографічних, економічних і соціальних чинників.

Стаття містить висновок, що для нашої країни подальше вивчення досвіду європейських країн і вдалих конструктивних рішень буде корисним для їх застосування в процесі побудови і реформування власної пенсійної системи, що дозволить уникнути негативних тенденцій, обумовлених соціально-економічними реаліями сучасного суспільства.

Ключові слова: державна політика; пенсійне забезпечення; пенсійна система; пенсійний вік; накопичувальна система

The pension reform: foreign experience for Ukraine

O.A. VYSHNEVSKA

The state statistics service of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Abstract

Problem setting. Pension provision of citizens is among the priority tasks of social policy that is constantly on the agenda of public administration in developed countries. Under current conditions, the formation of the optimal pensions model that takes into account social and economic aspects of society is an important task for the state. Recent research and analysis of publications. There are certain theoretical and scientific achievements in the area under consideration. A significant contribution have been made by researchers and scientists in various fields, including V.Bessarab, I.Hnybidenko, M.Kravchenko, O.Krentovska, E. Libanova, B.Nadtochiy, A.Nechay, V.Skurativskyy, V.Tolub and others. However, some issues related to reforming of the pension system require further study with due regard for further modernization of state social policy. The paper objective is to review the European experience in reforming the pension system in the context of its possible application in the realities of current Ukraine. The main body of paper. Reforming of pension systems in Europe relied on the rapid aging of the population and increased pension burden on employees. Thus, in 2010, the EU population over 60 years made up about 24%, up to 2040, according to the experts, it could reach the figure of 35%, an increase by more than 10%. Thus, the population of working age (20-59 years) will decrease from 54% to 47%, or by 7% during the same period. Currently, pension systems in most European countries are based on the three-level models that include unfunded pension scheme with the provision of basic pension and funded one (mandatory and voluntary) scheme and are combined in different options. Analysis of pension systems in

© О.А. Вишневська, 2016

some European countries, including Great Britain, Germany, Denmark, the Netherlands, Finland, Sweden, shows that their reforms were carried out in the following directions: increasing the retirement age (for men - to 65, women - 60 years); extending the period of insurance and contributions to pension funds of the country; changes in the procedure of the pension benefit indexation; encouraging the development of additional professional programs of funded pension schemes and personal pension insurance; increasing premiums and upgrading the base for their calculations. The issue of retirement age is the most painful for all EU countries, as it affects the interests of several generations, present and future pensioners. The general trend towards increasing the retirement age is influenced by a number of demographic, economic and social factors: increased life expectancy and its active period; limited manpower; possibility of employing the professional and intellectual potential of elderly staff; the need for spreading out the base of contributors for the pension budget increase; preventing the risk of the poverty expansion among pensioners; smoothing the gap in living standards of the employed and pensioners. For our country, like for most European countries, the problem of population aging and, consequently, increased demographic burden is one of the biggest problems. The aging process of the Ukrainian nation is characterized by the rapid growth of the number of people aged over 60 years. According to demographic projections for 2026, their share will increase to 25%. In this situation, the only solution is to reform the pension system of Ukraine. It would be reasonable to adopt the European system of pension insurance as an example. Conclusions of the research. For our country, further study of the European experience and successful workable solutions will be useful with regard to their application in the process of building and reforming own pension systems, thus avoiding the negative trends caused by socio-economic realities of modern society.

Key words: public policy; pension; pension system; retirement age; defined pension system

Пенсионная реформа: зарубежный опыт для Украины

Е.А. ВИШНЕВСКАЯ

Государственная служба статистики Украины, Киев, Украина

Авторское резюме

В статье анализируется опыт европейских стран по реформированию пенсионной системы в контексте возможности его применения в реалиях современной Украины. В частности, рассматриваются пенсионные системы отдельных стран ЕС, которые базируются на трехуровневых моделях, включающих солидарно-распределительную схему с обеспечением базового уровня пенсии и накопительную (обязательную и добровольную) и сочетаются в различных вариантах.

В статье определено, что для всех стран Европейского Союза одним из самых болезненных вопросов пенсионной реформы является вопрос пенсионного возраста, поскольку затрагивает интересы сразу нескольких поколений нынешних и будущих пенсионеров. Общая тенденция к повышению пенсионного возраста складывается под влиянием ряда демографических, экономических и социальных факторов.

Статья содержит вывод, что для нашей страны дальнейшее изучение опыта европейских стран и удачных конструктивных решений будет полезным для их применения в процессе построения и реформирования собственной пенсионной системы, что позволит избежать негативных тенденций, обусловленных социально-экономическими реалиями современного общества.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение; пенсионная система; пенсионный возраст; накопительная система

Постановка проблеми. Пенсійне забезпечення громадян - одне з пріоритетних завдань соціальної політики, яке в розвинених країнах постійно знаходиться в полі зору державного управління. Важливість пенсійного забезпечення полягає в соціальній, економічній і моральній відповідальності держави перед громадянами, які закінчили трудову діяльність у зв'язку зі своїм віком. У сучасних умовах формування оптимальної моделі пенсійного забезпечення, що враховує соціальні та економічні аспекти життя суспільства? є важливим державним завданням.

Аналіз досліджень і публікацій. У теперішній час існує певний теоретико-науковий доробок з досліджуваної проблематики. Значний внесок у цю справу зробили дослідники та науковці у різних галузях, зокрема В.Бессараб, І.Гнибіденко, М.Кравченко, О.Крентовська, Е.Лібанова, Б.Надточій, А.Нечай, В.Скуратівський, В.Толуб'як та ін. Попри значний науковий доробок та широкий спектр питань, які вже були висвітлені, у вітчизняній науці державного управління окремі питання реформування системи пенсійного забезпечення потребують подальшого вивчення з урахуванням модернізації державної соціальної політики.

Мета статті – розглянути досвід європейських країн щодо реформування пенсійної системи у контексті можливості його застосування в реаліях сучасної України.

Виклад основного матеріалу. Перші пенсійні системи стали з'являтися в Європі в кінці XIX ст. В основному вони мали розподільний характер. Пенсії виплачувалися за рахунок поточних внесків до пенсійної системи. У низці європейських країн розподільна система збереглася і в наші дні, але в більшості з них розподільна основа залишилася у вигляді базової мінімальної пенсії, в той час як основні пенсійні накопичення формуються в накопичувальній складовій, заснованій на інвестуванні коштів, як за рахунок роботодавців, так і працівників. Реформування систем пенсійного забезпечення в країнах Європи було ви-

кликано швидким старінням населення і збільшенням пенсійного навантаження на працюючих. Так, якщо в 2010 р. населення країн ЄС старше 60 років становило близько 24%, то, за прогнозами фахівців, до 2040 р. воно може досягти показника 35%, збільшившись на понад 10%. При цьому чисельність населення працездатного віку (20-59 років) за цей же період знизиться з 54% до 47%, тобто на 7% [8-10].

Коротко загальну тенденцію реформування пенсійних систем можна охарактеризувати як перехід від солідарності поколінь до «автосолідарності», тобто солідарності з самим собою на всіх етапах трудового циклу – до самозабезпечення старості за мінімальної державної підтримки. Такий перехід цілком узгоджується з європейською концепцією «соціальної якості», яка передбачає формування «нового громадянина» – людини, яка займає активну життєву позицію, соціально відповідальної та економічно самодостатньої, здатної самостійно подбати про власний добробут і членів своєї сім'ї на різних стадіях життєвого циклу.

На даний час пенсійні системи в більшості європейських країн базуються на трирівневих моделях [6], які включають солідарно-розподільну із забезпеченням базового рівня пенсії та накопичувальну (обов'язкову і добровільну) схеми, що поєднуються в різних варіантах.

На першому рівні (солідарна система) пенсії виплачуються за рахунок коштів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, тобто солідарна система гарантує кожному громадянину після виходу на пенсію мінімальний дохід, навіть якщо він не накопичив достатньо коштів через обов'язкову накопичувальну систему.

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного страхування, заснована на принципах накопичення коштів застрахованих осіб у накопичувальному фонді. Цей рівень зводиться до фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат. Формування накопичувальних фондів доповнює со-

лідарну систему. У цьому випадку кошти акумулюються на персональному пенсійному рахунку, їх розмір залежить від рівня заробітної плати. Засобами з накопичувальних фондів можна скористатися лише після досягнення пенсійного віку.

Третім рівнем пенсійної системи в європейських країнах є недержавне пенсійне забезпечення. Воно засноване на принципах добровільної участі працівників, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень для отримання громадянами пенсійних виплат.

Слід зазначити, що вибір щодо накопичувальних схем у країнах ЄС досить широкий. Якщо при обов'язковому накопичувальному компоненті інвестування пенсійних коштів здійснюється, як правило, в державні цінні папери, досить надійні, але з невисоким рівнем доходності, то при добровільному накопиченні варіантів значно більше: пайові інвестиційні фонди, цінні папери, банківські вклади, гра на біржі, придбання нерухомості і дорогоцінних металів тощо.

Далі розглянемо більш докладно пенсійні системи деяких європейських країн.

Пенсійна система Великої Британії має трирівневий характер [4, 5]. Перший рівень – це державна пенсія по старості (базова пенсія, яка гарантується державою для всіх громадян), другий рівень – державна пенсія за вислугу років, яка залежить від стажу роботи і заробітної плати найманих працівників, і третій рівень – недержавна довічна пенсія, яка виплачується з корпоративних пенсійних фондів, або за індивідуальним пенсійним планом (так звана накопичувальна пенсія). Ставки індивідуальних пенсійних внесків збільшуються з віком від 17,5% для осіб молодше 35 років до 40% – для осіб старше 60 років.

Роботодавцям, які створюють корпоративні пенсійні системи, держава надає податкові пільги. В середньому у британських пенсіонерів понад 40% загального розміру пенсії надходить з накопичувальної частини.

Пенсійна система Німеччини до останнього часу мала солідарно-розпо-

дільний характер, але й вона в перспективі орієнтується на зменшення державної участі та підвищення приватної ініціативи самого працівника [4, 5]. Пенсія виплачується з 65 років за умови здійснення відрахувань протягом 5 років і з 63 років – протягом 35 років. Якщо внески були протягом терміну меншого, ніж 5 років, виплата не проводиться.

До 2020 р. максимальний розмір страхового внеску буде обмежений 20%, до 2030 р. – піднятий до 22%, і щоб запобігти його подальшому підвищенню, розмір пенсій доведеться скоротити з 70% від рівня заробітної плати до 67%. Компенсувати це зниження передбачається саме за рахунок приватного страхування самими працівниками. Державна підтримка індивідуальних пенсійних накопичень буде здійснюватися за двома видами: прямі доплати до приватних договорів і зменшення оподаткованого розміру заробітної плати на величину, що перераховується в пенсійний фонд.

У Данії мінімальна пенсія забезпечується розподільною системою, але всі працівники в обов'язковому порядку повинні брати участь у загальнодержавній накопичувальній програмі [4, 5]. Також є дві схеми, в основі яких лежать дані про персональні внески та спеціальні пенсійні ощадні схеми (2/3 внесків здійснюється роботодавцями та 1/3 – працівниками). Внески залежать не від заробітку, а від кількості відпрацьованих годин. Добровільними схемами недержавних пенсій користуються приблизно 80% зайнятих. Стандартний пенсійний вік у Данії 65 років. Для отримання державної пенсії в повному розмірі необхідно мати 40 років податкового резидентства. Якщо цей термін менше, то все одно можна розраховувати на пропорційні виплати. Мінімальний період податкового резидентства, що дає право на пенсію, становить 3 роки. Пенсійна система Нідерландів має два основні рівні, що складаються з державної системи виплат за фіксованою ставкою і дохід-орієнтованих професійних планів [4, 5]. У цій країні накопичувальні програми мають галузевий характер і є обов'язковими для всіх працівників певної галузі. Угоди такого

роду між роботодавцями і працівниками охоплюють більше 90% всіх зайнятих. Управління здійснюється представниками роботодавців і працівників. Базова і накопичувальна пенсії виплачуються з 65 років. Дворівнева пенсійна система Фінляндії складається з державної пенсії, яка залежить від рівня доходу, і низки встановлених законом дохід-орієнтованих схем зі схожими правилами [4, 5]. Схеми для працівників приватного сектора частково авансовані, в той час як схеми для працівників державного сектора є розподільними і фінансуються з резервних фондів.

Державна пенсія підлягає перевірці на податкове резидентство (умов внесків це не стосується) і виключається зі складу пенсійного доходу, що формується за дохід-орієнтованою схемою. І державна, і дохід-орієнтована пенсія виплачуються з 65 років. Пенсійна виплата орієнтується на середній заробіток за весь період трудової діяльності. Виплата в повному обсязі здійснюється за умови 40 років податкового резидентства з пропорційним коригуванням для менших періодів резидентства.

У Франції діє також дворівнева система з дохід-орієнтованою державною пенсією і обов'язковими недержавними пенсійними схемами, заснованими на системі балів [4, 5]. Також передбачений мінімальний розмір пенсії для державної схеми. Для отримання державної пенсії в повному обсязі необхідні внески протягом 40 років. Стандартний пенсійний вік становить 65 років. Мінімальна пенсія вимагає таких самих умов, що й національна дохід-орієнтована схема.

Пенсійна система Швеції має три рівні: обов'язкову розподільну систему, обов'язкову накопичувальну систему і додаткові професійні та індивідуальні заощадження на пенсію по старості [4, 5]. Дохід-орієнтована складова заснована на системі умовно-накопичувальних рахунків. Існують невеликі обов'язкові внески до пенсійних систем із визначеним розміром або які розраховуються в залежності від доходу. У країні широко поширені професійні пенсійні плани, що включають елементи встанов-

лених виплат і встановлених внесків.

Право на гарантовану пенсію у Швеції виникає після 3-річного проживання в країні. Право на отримання максимальної пенсії виникає після 40 років проживання, а при більш короткому терміні проживання розмір пенсії відповідно скорочується. Стандартний пенсійний вік для професійних пенсійних програм становить 65 років.

Варто зазначити, що для всіх країн Європейського Союзу одним із найбільш актуальних питань пенсійної реформи є питання пенсійного віку, оскільки воно зачіпає інтереси відразу кількох поколінь теперішніх і майбутніх пенсіонерів. Як зазначають фахівці [1-2], загальна тенденція до підвищення пенсійного віку складається під впливом низки демографічних, економічних і соціальних чинників:

- збільшення тривалості життя і його активного періоду;
- обмеженість трудових ресурсів;
- можливість використовувати професійний та інтелектуальний потенціал працівників старшого віку;
- необхідність розширення бази платників внесків для збільшення пенсійного бюджету;
- запобігання загрози поширення бідності серед осіб пенсійного віку;
- згладжування розриву в рівні життя працюючих і пенсіонерів.

Необхідність і можливість підвищення пенсійного віку базується на демографічних показниках [2, 5]: в 27 країнах, що входять до ЄС, очікувана тривалість життя при народженні підвищилася з 74,5 років у 2002 р. до 76,4 - в 2012 р. для чоловіків і з 80,9 років у 2002 р. до 82,4 років в 2012 р. для жінок. Причому, в половині країн, переважно з високим рівнем добробуту, очікувана тривалість життя при народженні для всього населення в 2012 р. перевищувала 80 років. Питома вага населення у віці 60 років і старше в загальній чисельності населення в 2012 р. перевищувала 20%. При цьому очікувана тривалість життя у віці 60 років перевищувала 20 років. Іншими словами, більше п'ятої частини населення країн Євросоюзу знаходиться у віці 60

років і старше, і в найближчі двадцять років ця ситуація, щонайменше, не покращиться.

На даний час кожна країна встановлює пенсійний вік у залежності від своєї власної демографічної ситуації та економічних можливостей і пріоритетів. Однак у керівних органах ЄС все частіше піднімається питання про «гармонізацію» національних законодавств і встановлення єдиної планки пенсійного віку, причому, згідно з рекомендацією Єврокомісії, до 2060 р. його слід підняти до 70 років [2].

Кожна країна обирає для себе швидкість поетапного підвищення пенсійного віку, розтягуючи горизонт реформи в залежності від своєї економічної, демографічної, політичної і соціальної ситуації.

Так, у Великобританії цей процес мають намір завершити до квітня 2020 р., у Нідерландах підвищили пенсійний вік спочатку до 65 років, далі планують до 2020 р. – до 66 років, а до 2025 р. – вже до 67 років. Німеччина планує розтягнути свою пенсійну реформу до 2030 р., але вирішити питання з підвищенням віку виходу на пенсію вже до 2019 р. Італія встановить єдиний для жінок і чоловіків підвищений пенсійний вік до 2018 р. У середньому поки що вимальовується загальний вік для європейських пенсіонерів – і чоловіків, і жінок – на рівні 67 років [2, 5]. Підвищення віку виходу на пенсію як практично обов'язковий елемент пенсійних реформ європейських країн ґрунтується не тільки на демографічних прогнозах збільшення тривалості життя, а й на припущенні, що його очікуваний приріст буде супроводжуватися збереженням якості життя.

Для нашої країни, як і для більшості країн Європи, проблема старіння населення і, відповідно, підвищення демографічного навантаження є однією з найбільших проблем. Процес старіння української нації характеризується стрімким зростанням кількості людей, яким виповнилося більше 60 років. За останні двадцять років кількість людей похилого віку в загальній структурі населення України збільшилася майже на 5% і становила на початок 2016 р. 9,5

млн. осіб, або близько 1/5 від загальної чисельності населення країни [7]. Згідно з демографічним прогнозом до 2026 року їх частка збільшиться до 25% [3].

У такій ситуації єдиним виходом є реформування пенсійної системи України. За зразок сенс прийняти європейську систему пенсійного страхування.

Слід зазначити, що реформування систем пенсійного забезпечення в окремих країнах Європи здійснювалося за таким напрямками:

- підвищення віку виходу на пенсію (чоловіки – 65 років, жінки – 60 років);
- збільшення терміну страхового стажу та періоду відрахувань до пенсійних фондів країни;
- зміна порядку індексації пенсійних виплат;
- стимулювання розвитку додаткових професійних накопичувальних пенсійних програм і схем індивідуального пенсійного страхування;
- збільшення розмірів страхових внесків та модернізація бази їх обчислення.

І хоча країни ЄС мають деякі відмінності в своїх пенсійних системах, в цілому слід зазначити, що реформування пенсійних систем не має кардинального характеру, а спрямоване на коригування існуючих негативних тенденцій. Пенсійні системи повинні відрізнятися певною стабільністю і змінюватися поступово, щоб у населення був час скоригувати свою стратегію відповідно до новел, які приносить реформа. Поступовість і обережність вжитих заходів пов'язані перш за все з тим, що будь-які різкі зміни в цій сфері, які можуть привести до порушення сформованого соціального балансу між поколіннями, не знаходять широкої підтримки в суспільстві.

Висновки. Для нашої країни подальше вивчення досвіду європейських країн і вдалих конструктивних рішень буде корисним для їх застосування в процесі побудови і реформування власної пенсійної системи, що дозволить уникнути негативних тенденцій, обумовлених соціально-економічними реаліями сучасного суспільства.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ:

1. Айзінова І. М. Еволюція пенсійного забезпечення в показниках рівня життя пенсіонерів [Текст] / І. М. Айзінова // Проблеми прогнозування. – 2010. – № 5. – С. 58–66.
2. Гайдук К., Слабченко Д. Реформи пенсионных систем: обзор наиболее важных аспектов [Электронный ресурс] / К. Гайдук, Д. Слабченко // – Режим доступа: <http://old.research.by/pdf/wp2008r07.pdf> – Назва з екрана.
3. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. [Електронний ресурс] // за ред. чл.-кор. НАНУ, д.е.н., проф. Е. М. Лібанової. – К. : Український центр соціальних реформ, 2006. – Режим доступу: <http://www.idss.org.ua/monografii/Prognoz%20Ukrain.pdf> – Назва з екрана.
4. Особенности развития накопительной пенсионной системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pensionreform.ru/files/39227/06.2013.pdf> – Назва з екрана.
5. Пенсионная панорама. Пенсионные системы 53 стран [Текст] / Э. Уайтхауз ; пер. с англ. – М. : Издательство «Весь Мир», 2008. – 224 с.
6. Таггарт Г. Рівні пенсійної реформи [Електронний ресурс] / Г. Таггарт // Вісник пенсійної реформи. – 2010. – № 1. – Режим доступу: http://www.pension.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=44&Itemid=124 – Назва з екрана.
7. Сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з екрана.
8. Development Program of UN (UNDP) 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org/ru/development> – Назва з екрана.
9. OECD (2014) Pensions Outlook 2014 (Media Brief) OECD Publishing, Paris [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook_23137649 – Назва з екрана.
10. OECD (2015) Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en – Назва з екрана.

REFERENCES:

1. Ajzinova, I. M., 2010. Evoljucija pensijnogo zabezpechennja v pokaznykah rinvnja zhyttja pensioneriv [The evolution of pensions in terms of living for pensioners]. Problemy prognovuvannja 5, 58–66 (in Ukrainian).
2. Gajduk, K., Slabchenko, D. Reformy pensijnyh sistem: obzor naibolee vazhnyh aspektov [The reforms of pension systems: an overview of the most important aspects]. Regime to access: <http://old.research.by/pdf/wp2008r07.pdf> (in Russian).
3. Kompleksnyj demografichnyj prognoz Ukrai'ny na period do 2050 r. [Comprehensive demographic forecast of Ukraine till 2050]. Regime to access: <http://www.idss.org.ua/monografii/Prognoz%20Ukrain.pdf> (in Ukrainian).
4. Osobennosti razvitija nakopitel'noj pensionnoj sistemy [Features of development of accumulative pension system]. Regime to access: <http://pensionreform.ru/files/39227/06.2013.pdf> (in Russian).
5. Uajthauz, Je., 2008. Pensionnaja panorama. Pensionnye sistemy 53 stran [Pension Panorama. Pension systems of 53 countries]. Moscow, 224 (in Russian).
6. Taggart, G., 2010 Rivni pensijnoi' reformy [Levels of pension reform]. Visnyk pensijnoi' reformy 1/2010. Regime to access: http://www.pension.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=44&Itemid=124 (in Ukrainian).
7. Sajt Derzhavnoi' sluzhby statystyky Ukrai'ny [Site of the State Statistics Service of Ukraine]. Regime to access: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (in Ukrainian).
8. Development Program of UN (UNDP), 2013. Regime to access: <http://www.un.org/ru/development> (in English).
9. OECD (2014) Pensions Outlook, 2014 (Media Brief) OECD Publishing, Paris. Regime to access: http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook_23137649 (in English).
10. OECD (2015) Pensions at a Glance, 2015: OECD and G20 indicators. Regime to access: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en (in English).

Вишневська Олена Антонівна – кандидат наук з державного управління
Державна служба статистики України
Адреса: 01601, Київ, вул. III. Руставелі, 5
E-mail: vea77@ukr.net

Vyshnevskaya Olena A. – PhD in public administration
State statistics service of Ukraine
Address: 5, Shota Rustaveli Str., Kyiv, 01601, Ukraine

Вишневская Елена Антоновна – кандидат наук государственного управления
Государственная служба статистики Украины
Адрес: 01601, Киев, ул. III. Руставели, 5