

*В. А. Криклій,  
аспірант кафедри фінансів, грошового обігу та кредиту,  
Київський національний університет імені Траса Шевченка*

# КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ ЗАКОРДОННИХ МОДЕЛЕЙ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ І НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ

*Проведено компаративний аналіз закордонного досвіду функціонування різних моделей пенсійних систем та недержавних пенсійних фондів.*

*A comparative analysis of foreign experience of different types of pension systems and pension funds.*

*Ключові слова: моделі пенсійних систем, недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ), недержавні пенсійні фонди (НПФ).*

У науковій літературі можна зустріти достатньо велику кількість публікацій закордонних авторів, в яких розглядаються підходи до функціонування та управління активами недержавних пенсійних фондів. Подібні дослідження знайшли відображення у роботах Н. Бауерса, В.Г. Берроу, П.Болле, В.С. Андрєєва, А.А. Берга, Н.В. Герасимова, В.С. Гойло, М.І. Альохіна, М.Е. Дмитрієва, П.Л. Каменського, М.С. Ланцева, А.В. Михайлова, В.І. Мудракова, С.Л. Кабалкіна, А.П. Колесника, А.В. Куртина, Ю.З. Любліна, І.І. Панфілова, Е.Л. Якушева та багатьох інших вчених.

Тим не менш, на наш погляд, теорія управління діяльністю недержавних пенсійних фондів суттєво відстає від вимог практики. Насамперед відсутні комплексні дослідження теоретико-методологічних засад функціонування різних моделей пенсійних систем та недержавних пенсійних фондів.

Теоретична та практична значимість таких розробок і зумовлює необхідність подальшого розширення та поглиблення наукових досліджень у цій області.

У теперішній час, не дивлячись на значні законодавчі ініціативи, які проводяться у рамках Пенсійної реформи в Україні, формування системи недержавних пенсійних фондів знаходиться на початковій стадії розвитку, має свої переваги та недоліки, від адекватної оцінки яких залежить досягнення мети пенсійної реформи. Тому вивчення передового закордонного досвіду та проведення компаративного аналізу різних моделей функціонування недержавних пенсійних фондів має дуже велике теоретичне, методичне та практичне значення для ефективного розвитку недержавних пенсійних фондів на ринку фінансових послуг України.

Для більш детального аналізу розглянемо закордонний досвід використання різних моделей пенсійних систем, що включають у себе різноманітні інститути соціального захисту (державне соціальне страхування, обов'язкове

державне страхування, особисте пенсійне страхування тощо). Взагалі у світі використовують комбіновані моделі, відмінності яких укладаються в домінуванні одного з інститутів.

Світовий досвід показує, що за кордоном використовуються різні моделі пенсійних систем, що включають у себе різноманітні інститути соціального захисту (державне соціальне забезпечення, обов'язкове соціальне страхування, особисте пенсійне страхування тощо). Як правило, вони побудовані за "накопичувальною" або "розподільною" моделлю та в чистому вигляді зустрічаються рідко. Взагалі використовуються комбіновані моделі, відмінності яких укладаються в домінуванні одного з інститутів.

Однією із найбільш новаторських пенсійних систем у світі вважається чилійська пенсійна система, досвід якої використовується різними країнами (у тому числі й Росією). Виходячи зі схеми цієї моделі, відповідальність за формування пенсійних нагромаджень переноситься на працюючих громадян. У кожного з них існує свій пенсійний рахунок, який щомісяця поповнюється внесками в розмірі 10% від заробітної плати. Надалі перераховані кошти капіталізуються приватною керуючою компанією на вибір громадянина.

Слід відзначити, що в Чилі існує два основних типи одержання пенсій: довічна рента (страхова компанія виплачує допомогу застрахованій особі до кінця її життя) і програмований вихід на пенсію (пенсійні виплати здійснюються за певною схемою, яка обговорена із застрахованою особою).

Пенсійний вік у Чилі настає в 60 років у жінок й у 65 у чоловіків. Однак є варіант дострокового виходу на пенсію за умови достатніх для цього накопичень.

Досвід чилійських реформаторів певною мірою був використаний у Казахстані при переході до накопичувальної системи пенсійного забезпечення. На відміну від Чилі, де

за пенсійні внески рівною мірою відповідає й держава, роботодавець і сам працівник, у Казахстані відрахування в пенсійний фонд здійснює роботодавець. За співробітником залишається право вибору фінансового інституту, у який будуть інвестовані його пенсійні кошти. Також кожен громадянин має можливість збільшення своїх пенсійних коштів за рахунок добровільних внесків. Більше того, були введені добровільні професійні пенсійні внески, які матеріально підтримують людей, зайнятих на шкідливих виробництвах. У результаті реформи економіка Казахстану придбала додаткового інвестора — пенсійні фонди, і одержала шанс на збільшення бюджету за рахунок збереження пенсійних накопичувань в економіці країни й звільнення держави від часом непосильної ноші пенсійних виплат.

З 1996 року в Казахстані був збільшений вік виходу на пенсію до 58 у жінок, за наявності 20 річного стажу роботи, і 63 роки у чоловічого населення країни, за наявністю 25 річного стажу [1]. Однак, якщо розміром пенсійних нагороджень забезпечується хоча б мінімальна довічна пенсія, то громадянин має можливість виходу на пенсію по досягненні 55 років.

Усі працюючі громадяни Казахстану в обов'язковому порядку відраховують 10% своїх доходів до накопичувального пенсійного фонду на індивідуальні пенсійні рахунки.

При цьому вони мають право робити також і добровільні пенсійні відрахування. Накопичені засоби інвестуються в економіку, а після припинення трудової діяльності працівника йдуть на його особисте пенсійне забезпечення. Накопичувальна система Казахстану на поточному етапі складається з двох частин: державної і приватної.

Більшість країн Західної Європи характеризується багаторівневими моделями пенсійних систем. Так, наприклад, пенсійна система ФРН являє собою "систему трьох рівнів". До першого рівня відноситься обов'язкове пенсійне страхування (пенсійне страхування службовців; пенсійне забезпечення чиновників; допомога по старості для фермерів і членів їхніх родин; пенсійне забезпечення так званих осіб вільних професій). До другого — добровільне забезпечення по старості від підприємств (виплачується співробітникам при виході на пенсію). І, нарешті, третій рівень — це приватний засіб забезпечення гідної старості (всі форми створення приватного капіталу).

Стабільний економічний і соціальний розвиток ФРН підтримується завдяки відповідальності держави перед пенсіонерами. Система пенсійного страхування фінансується не тільки страховими внесками громадян і роботодавців, але й дотаціями від держави, що ілюструє принцип розподільної системи фінансування.

Пенсійні підстави для громадян наступають при досягненні чоловіками 65-ти, а жінками 60 років. Особи, що мають не менш ніж 35-річний виробничий стаж, при досягненні 63-річного віку також можуть вийти на пенсію.

Для третього рівня прийнятні всі форми створення приватного капіталу (купівля нерухомості, створення фонду цінних паперів, укладання договорів про довготермінові ощадні внески, про страхування життя з метою накопичення коштів, про пенсійне страхування).

Типовою формою створення приватного капіталу є укладання договору про страхування життя з метою накопичення коштів чи укладання індивідуального договору про пенсійне страхування [2].

Основою пенсійного забезпечення у США більше 60 років була головна державна пенсійна система (Social Security), яка побудована за розподільним принципом.

Однак за останні десятиліття стрімко розвивалися приватні системи пенсійного забезпечення, які своїми масштабами практично досягли рівня другої національної пенсійної системи. Вже сьогодні більшість американців має можливість одержання не одного, а двох-трьох і більше джерел пенсійного доходу. У США існує 3 основні види приватних пенсійних систем: приватні пенсійні плани за місцем роботи (плани із встановленими виплатами й плани із встановленими внесками), особисті пенсійні рахунки й анюїтети, тобто щорічна рента (організується страховими компаніями). На відміну від державної пенсійної системи, приватні пенсійні системи мають добровільний характер.

Розподільна система державного пенсійного забезпечення в основному виконує соціальну функцію, в той час як побудовані за накопичувальним принципом пенсійні системи служать джерелом довгострокових інвестицій в економіку країни. Шляхом використання накопичувальних схем у США функціонують не тільки пенсійні фонди, але й інші інститути, що грають важливу роль у соціальній сфері та в економічному зростанні країни [3].

Пенсійний вік у США однаковий для обох статей та відповідно до нинішнього закону починається з 65,5 років.

У моделі пенсійного забезпечення, що діє в Японії, домінує фінансоване з бюджету державне соціальне забезпечення, у той час як інші інститути відіграють роль додаткових систем соціального захисту населення. У цей час пенсійна система Японії має два основних рівні. Перший рівень — це базові пенсії, на які мають право усі мешканці країни незалежно від рівня доходів, національності та роду діяльності. Базові пенсії розділяються на пенсію через старість (за умови досягнення 65 років і наявності страхового стажу), інвалідності й втрати годувальника. Додатково до базового наймані робітники одержують державні й професійні пенсії (другий рівень).

Відповідно до різних досліджень, Японія є "старіючою" державою, що неминуче понесе за собою збільшення витрат на виплату пенсій. У зв'язку із цим питання реформування пенсійної системи стають все більше актуальними.

Пенсійний вік у Японії коливає залежно від суми одержуваних громадянами пенсійних виплат. Так, при виході на пенсію у 60—64 роки громадяни одержують пенсію в скороченому вигляді, а при продовженні трудової діяльності розмір їхньої пенсії збільшується щорічно.

Із великого закордонного досвіду видно, що накопичувальні системи пенсійного забезпечення населення отримують все більшого поширення і є ефективним інструментом, що сприяє економічному зростанню країн. Фінансові інститути, які побудовані за накопичувальною схемою, гармонійно співіснують із введеними раніше державними розподільними пенсійними програмами. Завдяки пенсійним реформам громадяни по усьому світу вже сьогодні одержали можливість участі у формуванні своїх майбутніх пенсійних накопичень шляхом інвестування їх у різні фінансові інститути. Світовий досвід показує, що з розвитком недержавного пенсійного забезпечення значно зростає економічний рівень країни, а з ним і впевненість громадян у завтрашньому дні.

Система пенсійного забезпечення у Великобританії по праву вважається однією із досконаліших у світі. Фактично Великобританія — одна з небагатьох країн, на яку майже не вплинула криза пенсійних систем у Європі [4]. Британський уряд у числі перших ввів у країні систему особис-

того пенсійного забезпечення й почав поступове скорочення державних пенсій.

Проте уряд країни не залишає без уваги пенсійну тематику: у цей час у Великобританії, як, втім, і в багатьох інших країнах світу, пенсійне реформування є одним з найважливіших політичних кроків у галузі соціальної політики.

Пенсійна система у Великобританії, як і у багатьох інших розвинених країнах, тривінева й поділяється на базові державні пенсії, державні пенсії за вислугою років та недержавні пенсії.

Базовий перший рівень являє собою пенсії, які виплачуються та гарантовані державою.

Базові пенсії одержують усі без винятку британці по досягненні ними пенсійного віку (60 років для жінок та 65 років для чоловіків). Розмір такої пенсії — фіксований і не залежить ні від стажу роботи пенсіонера, ні від його трудових успіхів та зарплати, яка буде отримуватись протягом трудового періоду.

Другий рівень державних пенсій, так званих державних пенсій за вислугою років, у грошовому сенсі набагато перевершує базовий. Але ця схема та коефіцієнт виплати пенсії, що розраховується, на відміну від базової державної, вже залежить і від стажу, і від розміру заробітної плати. Таким чином, чим більше стаж службовця, тим більше його пенсійне забезпечення.

Однак найбільшою популярністю серед населення користується третій рівень, що являє собою недержавну пенсійну схему. Саме ця схема, на відміну від державної, дозволяє службовцям одержувати досить велику пенсію, розмір якої регулює сам службовець. Але, вже цілком і повністю зі своєї кишені. Незважаючи на те, що за цією схемою працівники платять досить високі внески, особисте пенсійне забезпечення поступово витісняє державне: на сьогоднішній момент близько 70% від усього обсягу пенсій, які виплачуються у Великобританії доводиться саме на недержавні виплати.

Зниження частки державних пенсій у загальному обсязі пенсійних грошей зрозуміло: незважаючи на те, що уряд країни регулярно індексує пенсії (правда, робиться це лише у випадку, якщо макроекономічні показники розвитку країни змінилися в той чи інший бік від того рівня, за яким індексувалися пенсії в попередньому році), цінова інфляція робить свою справу, і нині державна пенсія не тільки губить свої позиції в загальному обсязі усіх інститутів грошей, що виплачуються пенсіонерам, але й поступово втрачає позиції навіть у порівнянні із середнім рівнем зарплат у країні. Саме тому недержавне пенсійне забезпечення набирає все більші обороти у Великобританії, навіть незважаючи на те, що для тих пенсіонерів, які беруть участь у схемі недержавного пенсійного забезпечення, існують обмеження по виплаті державної пенсії: державна пенсія за вислугою років їм вже не надається.

Таким чином, кожен британець може вибрати для себе одну, найбільш прийнятну для нього схему пенсійного забезпечення. Цікаво, що у Великобританії фактично виходить дворівнева система пенсійного забезпечення (якщо дивитися з боку пенсіонера). Ти або отримуєш гроші за вислугою років разом з базовою пенсією, або збираєш собі на старість за допомогою недержавних схем, розраховуючи при цьому на державу лише у частині базової пенсії. Як правило, третій рівень являє собою так звані професійні пенсії за вислугою років, які надаються роботодавцем для своїх службовців. Звичайний уряд заохочує роботодавців

до введення професійних пенсійних схем, зокрема, надаючи тим компаніям, де діють такі схеми, різні податкові пільги. При цьому пенсійні внески за недержавною схемою можуть виплачуватися як роботодавцем, так і працівниками.

Як вже згадувалось, державна пенсія виплачується усім мешканцям Великобританії по досягненні ними пенсійного віку. По суті, така пенсія є якоюсь мінімальною сумою, на яку може розраховувати кожен британський громадянин. Фінансується інститут базових пенсій за рахунок внесків населення, роботодавців і за рахунок бюджетних коштів. При цьому державний бюджет покриває біля третини всіх витрат на базові пенсії.

У теперішній момент система державного пенсійного забезпечення за вислугою років перебуває у стадії реорганізації. Нова схема буде відображати основну мету уряду Великобританії — забезпечення безбідної старості низькооплачуваним службовцям, тим, які на теперішній момент заробляють менш 9,5 тис. фунтів на рік. Як правило, ця категорія населення не може брати участі ні в якій іншій схемі пенсійного забезпечення, і, по суті, їхнім єдиним прибутком у старості будуть лише державні виплати. На початку нова схема другого рівня державного пенсійного забезпечення буде залишатися пов'язаною з розміром заробітної плати службовця. Так, у 2006—2007 роках пенсія вже індексується, і для тих службовців, хто регулярно робив відповідні відрахування в пенсійні фонди, її розмір зростає. Тому, на відміну від базового державного пенсійного забезпечення, розмір державної пенсії за вислугою років буде збільшуватися одночасно зі зростанням заробітної плати.

Політика стримування росту розмірів державних пенсій актуальна практично у всіх європейських країнах. Тим більше цікаво, що уряд Великобританії в дійсності збільшує пенсійне забезпечення для більшої частини працюючого населення (хоча базова державна пенсія залишається дуже низкою), причому відбувається це за рахунок високооплачуваних службовців, що відраховують у пенсійні фонди більш високі внески, ніж їх менш оплачувані колеги [5].

Безумовно, особисті пенсії займають одне із головних місць у пенсійній системі Великобританії. Частково це тому, що британці, які беруть участь у схемі особистого пенсійного забезпечення, як і ті, хто бере участь у схемах професійного забезпечення, мають ряд пільг і привілеїв — у першу чергу це стосується податкових пільг. Як правило, особисті пенсійні фонди у Великобританії формуються за рахунок внесків як роботодавців, так і самих працівників, причому внески в такий фонд звичайно не обкладають прибутковим податком. Однак, якщо в промисловій галузі розмір внесків службовців практично в три рази менше, ніж внески роботодавців, то в багатьох фінансових компаніях роботодавець звичайно повністю виплачує пенсійні внески, тим самим забезпечуючи своїх службовців професійними пенсіями.

Значну роль у системі пенсійного забезпечення Великої Британії відіграють страхові компанії, що надають безліч послуг з додаткового пенсійного забезпечення населення [6].

Як правило, додаткове пенсійне забезпечення надається недержавними пенсійними фондами. Взагалі пенсійних схем по недержавному забезпеченню існує безліч, з різними схемами накопичення коштів і схемами наступних виплат. Як правило, умови виплат по професійним схемам виз-

начаються всередині компанії, і на практиці такими схемами дуже часто керують страхові компанії. Однак, у системі професійного пенсійного забезпечення можуть брати участь лише ті службовці, які працюють протягом повного робочого дня, кількість службовців-учасників професійних схем з неповним робочим днем невелика. При цьому головна перевага професійних схем — гарантованість виплат: у кожному разі пенсії забезпечить страхова компанія. Серед недоліків такої схеми можна назвати те, що фірма, у якій ідуть на пенсію одночасно багато службовців, часто зазнає фінансових труднощів.

У цей час британський уряд перебуває в стадії завершення пенсійного реформування. По суті, уряд Великобританії намагається розширити чинну добровільну систему внесків пенсійних відрахувань у цінні папери за рахунок введення пайових схем. Ця схема — насамперед для тих, чий прибуток середній або нижче середнього й хто сьогодні готовий почекати з одержанням прибутку, здійснюючи стратегічні вкладення в пайові фонди. Мабуть, Великобританію можна назвати в цьому нововведенні піонером: мало країн регламентують на рівні пенсійного законодавства участь населення в такій схемі колективних інвестицій, як пайові фонди. Як показують дослідження, найпоширенішими мотивами людей при ухваленні рішення про вибір того або іншого пайового фонду є бажання створити резерв на "чорний день" і забезпечити собі безбідну старість. Як правило, ті службовці, які хочуть створити собі основу для гідної старості, вибирають фонд корпоративних акцій.

Треба відзначити, що становлення пайової схеми почалося ще в 1997 році, лейбористська партія дала обіцянку, що у випадку своєї перемоги вона введе нову схему особистого пенсійного забезпечення, так звані пайові пенсії. Головний принцип цієї схеми — дати службовцям можливість одержувати максимально можливу пенсію при відносно невисоких внесках. Система одержала схвалення від представників всіх зацікавлених партій, включаючи підприємців і службовців, і відповідно до прийнятого рішення практично всі роботодавці зобов'язані вводити для своїх службовців подібне забезпечення, що, швидше за все, буде діяти доти, поки вони не зможуть запропонувати їм яке-небудь інше альтернативне забезпечення, наприклад, професійні пенсії.

У відповідності з новою схемою обов'язки підприємця полягають у тому, щоб, з огляду на побажання своїх службовців, засновувати план по забезпеченню, забезпечити своїх службовців необхідною інформацією, установити схему відрахування внесків службовців і порекомендувати їм брати участь у запропонованій схемі. Фінансова установа, що надає пенсійне забезпечення (звичайно — банк або страхова компанія), є відповідальною за забезпечення членів системи й ознайомлення їх з усіма нюансами та деталями схеми.

Однак роботодавець не є відповідальним ні за виконання схеми з боку банку або страхової компанії, ні за результат передачі внесків учасників схеми в альтернативні професійні пенсійні схеми, а участь у самій схемі службовця є суто добровільною. Система професійного пенсійного забезпечення регулюється британською владою, які забезпечують фінансову безпеку учасників схеми.

Дана пенсійна система являє собою угоду із щорічними відрахуваннями не більше 1% від величини приватного пенсійного фонду. Однак у випадку малих 1% відрахувань

не надаються й ніякі додаткові послуги і, наприклад, якщо службовець сам не має можливості розібратися з умовами й має потребу в пораді професіонала, йому доведеться оплатити цю послугу додатково. Виплати відповідно до цієї схеми будуть проходити в такий спосіб: наприклад, щоб одержувати пенсійне забезпечення у розмірі 60% від заробітної плати протягом 20 років, службовцеві щорічно потрібно відраховувати 10% заробітної плати.

Однак введення нової пенсійної системи й не може відразу ж принести бажані результати: очевидно, що до того часу, коли службовці зможуть одержувати необхідне для заможного існування пенсійне забезпечення, повинен пройти якийсь час. Наприклад, відповідно до результатів одного з досліджень, проведеного постачальником консультаційних послуг з керування й інформаційних технологій CapGeminiErnst&Young, компанії, відповідальні за пайове пенсійне забезпечення, не зможуть гарантувати одержання пенсій необхідного рівня аж до 2010 року. Тому стає очевидним, що пайові пенсії найближчим часом просто не зможуть конкурувати з іншими популярними на сьогоднішній момент продуктами по пенсійному забезпеченню, такими як страхування життя або пенсійне страхування.

Проте, уряд Великобританії затверджує, що введення пайових пенсій — необхідний крок у реформуванні всієї пенсійної системи. Адже основна мета введення такого забезпечення — надати можливість службовцям тих компаній, які за якихось причин не забезпечують своїх працівників професійними пенсіями, одержувати пристойні гроші після виходу на пенсію. Тим більше, що сама пайова схема характеризується як високою надійністю (це досить істотний фактор, що, можливо, дозволить незабаром пайовим пенсіям конкурувати зі страхуванням життя й з пенсійним страхуванням), так і достатньою гнучкістю, надаючи сьогоднішнім службовцям набагато більше шансів на безбідну старість.

Проведений порівняльний аналіз закордонного досвіду побудови різних моделей пенсійних систем та недержавних пенсійних фондів дає можливість зробити певні висновки щодо оцінки їх недоліків, переваг та ефективності з метою застосування закордонного досвіду при розбудові системи недержавних пенсійних фондів в Україні, та необхідно вирішити ряд макроекономічних проблем — нарощування фінансових можливостей пенсійної системи, розширення бази сплати пенсійних внесків за рахунок охоплення як юридичних, так і фізичних осіб.

#### Література:

1. Реконструкція пенсійної системи у Республіці Казахстан. Із доповіді Н.А. Коржевої — Міністра праці та соціального захисту населення Республіки Казахстан // Пенс. — 1997. — № 11.
  2. Роїк В. Пенсионная реформа: результаты и перспективы // Пенсионные фонды и инвестиции. — № 2. — С. 23—26.
  3. Maya C. Macguines, Committee for a Responsible Federal Budget. — International Monetary Fund, 2003.
  4. Хмель И.С., Горбик В.А., Гуревич В.Н. Социальная структура и социальная политика США, Великобритании, ФРГ, Франции и Канады. — Киев, 1997.
  5. Сайт державної комісії з регулювання ринку фінансових послуг: <http://dfp.gov.ua>
  6. <http://www.npf-ff.com.ua/uk/>
- Стаття надійшла до редакції 20.12.2009 р.*