

Отримано: 27 лютого 2014 р.

Прорецензовано: 19 березня 2014 р.

Прийнято до друку: 24 квітня 2014 р.

Маслічук С. А. Фінансові аспекти реформування пенсійних систем / С. А. Маслічук // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: збірник наукових праць / ред. кол. : І. Д. Пасічник, О. І. Дем'ячук. – Острогор: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2014. – Випуск 25. – С. 119–124.

УДК: 331.25:33.021.8

JEL Classification: H55, G28

Маслічук Софія Анатоліївна,

*аспірант кафедри економіки та безпеки підприємства
Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки*

ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ

У статті висвітлено становлення інституту пенсійного забезпечення. Проаналізовано сучасний стан пенсійного забезпечення в Україні. Досліджено основні світові тенденції реформування сучасних пенсійних систем, що формуються під впливом демографічної кризи. Особливу увагу у статті зосереджено на досвіді таких країн, як Польща, Чилі, Німеччина та Великобританія. Обґрунтовано можливості використання зарубіжного досвіду при реформуванні вітчизняної системи пенсійного забезпечення.

Ключові слова: пенсія, пенсійна система, пенсійна реформа, недержавні пенсійні фонди.

Масличук Софья Анатольевна,

*аспірант кафедры экономики и безопасности предприятия
Восточноєвропейского национального университета им. Леси Украинки*

ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ

В статье освещены вопросы становления института пенсионного обеспечения. Проанализировано современное состояние пенсионного обеспечения в Украине. Исследованы основные мировые тенденции реформирования современных пенсионных систем, которые формируются под влиянием демографического кризиса. Особое внимание в статье сосредоточено на опыте таких стран, как Польша, Чили, Германия и Великобритания. Обоснованы возможности использования зарубежного опыта при реформировании отечественной системы пенсионного обеспечения.

Ключевые слова: пенсия, пенсионная система, пенсионная реформа, негосударственные пенсионные фонды.

Sofia Maslichuk,

*Postgraduate student of department of economics and enterprise security
of the East European University named after L. Ukrainka*

FINANCIAL ASPECTS OF THE PENSION SYSTEMS REFORMATION

The problems of formation of the pension system institute are lighted up in the article. The current state of Ukrainian pension system is analysed. The basic world tendencies of the modern pension systems, forming under the influence of demographic crisis are researched. The special attention of the article is concentrated on the experience of such countries as Poland, Chile, Germany and Great Britain. Possibilities of the foreign experience use in the process of the national pension system reformation are proved.

Keywords: pension, the pension system, pension reform, non-state pension funds.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку України пенсійне забезпечення є одним із найактуальніших питань. Протягом усього пострадянського періоду пенсійна система України зазнавала безперервного вдосконалення, залишаючись при цьому дещо модернізованою системою радянського зразка. У сучасних умовах Україна залишається єдиною країною пострадянського простору, яка не провела пенсійну реформу. Усі розумні строки здійснення реформи в пенсійній сфері України минули якщо не на межі століть, то в середині минулого десятиліття. Сусідні країни з більшим чи меншим успіхом вжили заходів, щоб пом'якшити демографічний колапс, до якого невблаганно рухається Європа.

Значна частка пенсійних видатків у ВВП країни також вказує на необхідність негайних змін у сфері пенсійного забезпечення. Для вибору механізмів дії і реформування пенсійної системи в Україні важливо проаналізувати зарубіжний досвід функціонування і реформування пенсійних систем.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми пенсійного забезпечення досліджували у своїх працях такі вчені, як Б. О. Зайчук, В. М. Опарін, В. М. Федосов, А. О. Надточій та багато інших вітчизняних вчених. Зокрема Е. М. Лібанова, В. Д. Яценко у своїх працях постійно наголошують про

необхідність реформування пенсійної системи України. Дослідженням світового досвіду реформування пенсійних систем присвячені праці Г. МакТаггарта, В. Шосейка та інших. Аналіз публікацій цих авторів дозволяє здійснювати подальші дослідження у цьому напрямі.

Мета і завдання дослідження. Метою статті є дослідження та узагальнення зарубіжного досвіду організації та реформування систем пенсійного забезпечення в контексті становлення вітчизняної системи пенсійного забезпечення.

Виклад основного матеріалу. Пенсійне забезпечення завжди займало одне з визначальних місць у житті суспільства та держави.

Перша система обов'язкового пенсійного забезпечення була введена канцлером Отто фон Бісмарком в Німеччині з 1883 року для непрацездатних у випадку хвороби, з 1894 р. – для непрацездатних у випадку каліцтва, з 1889 року була створена перша система пенсій за віком для зайнятих у приватному секторі. Соціальне страхування ґрунтувалося на внесках робітників і роботодавців та носило обов'язковий характер [1].

У 1891 році Данія, а згодом Нова Зеландія (1898 р.) ввели пенсійну систему, зорієнтовану на допомогу бідним. На відміну від Німеччини, де розмір майбутніх пенсійних виплат чітко залежав від страхових внесків, Данська пенсійна система була спрямована на виплату рівних пенсій за принципом достатності, що фінансувалися за рахунок загальних доходів. Ця модель була впроваджена у країнах Північної Європи та в англосаксонських країнах (окрім США). Зокрема її принципи були використані лордом Бевериджем, який у 1940 році у Великобританії запропонував комплекс дій для боротьби з бідністю. Таким чином, сформувалися дві моделі пенсійного забезпечення: Бевериджська та Бісмарівська.

Криза пенсійних систем, що виникла у сучасних умовах – це проблема зміни демографічної ситуації: на фоні збільшення тривалості життя зростає частка пенсіонерів, що припадає на одного працюючого, відповідно збільшуються і пенсійні видатки. У межах розподільчої моделі пенсійної системи вирішити проблему забезпечення людей похилого віку достатнім рівнем життя можна лише такими методами: шляхом збільшення пенсійного віку, шляхом збільшення розмірів внесків від застрахованих осіб; шляхом індексації пенсій. Жоден з методів не є прийнятним з економічного погляду та ефективним – з соціального. Це зумовило необхідність часткового покладання функцій пенсійного забезпечення на самого працюючого та його роботодавця шляхом запровадження системи соціального захисту. В основі сучасних соціальних систем майже усіх країн полягає трирівнева система:

1. Державне соціальне і пенсійне забезпечення.
2. Корпоративні соціальні й пенсійні програми.
3. Приватне страхування життя та пенсій [1].

З кінця 1980-х рр. майже в усіх країнах були проведені пенсійні реформи, у яких так чи інакше перепліталися різні схеми, але фактично в усіх країнах є два основні елементи – обов'язкове та додаткове пенсійне забезпечення.

Незважаючи на те, що реформування пенсійної системи України розпочалося ще у 2004 році, сьогодні вона представлена фактично одним рівнем – солідарною системою. Другий рівень так і не впроваджений, діяльність недержавних пенсійних фондів (НПФ), які представляють третій рівень пенсійної системи, не можна назвати масштабною. Згідно з офіційною інформацією, у 2012 році було зареєстровано 20 395,5 тис. осіб працездатного віку, а загальна кількість учасників НПФ, у 2011 році становила 594,6 тис. осіб, а у 2012 році – 584, тис. осіб. У той самий час пенсійні активи НПФ (загальні активи НПФ) становили у 2011 р. – 1 386,9 млн грн, а у I кварталі 2012 року близько 1 660,1 млн грн. Така сума для України є дуже незначною. Для порівняння – загальні активи українських банків у 2012 році становили 1,27 трлн грн, тобто порівняно з активами банків пенсійні активи становлять всього 0,13%.

Видатки Пенсійного фонду щороку зростають, субсидювання з державного бюджету постійно збільшуються (у 2012 році дефіцит бюджету Пенсійного фонду України становив 27,2 млрд грн) [4], що, своєю чергою, забирає кошти з інших галузей і гальмує зростання економіки. Питома вага пенсійних видатків у ВВП в Україні є однією з найбільших у світі та має тенденцію до збільшення (у 2004–2007 роках – 12–14%, у 2010 – 16,3% ВВП) (рис. 1). Частка пенсійних виплат у ВВП України у 2011 році досягнула позначки – 17,5%, тоді як у Німеччині вона становила 10,2%, у Франції – 13,5%, у Великобританії – 6,7%, у США – 4,9%, у Польщі – 10,8%, у Російській Федерації – 9,4% (рис. 2).

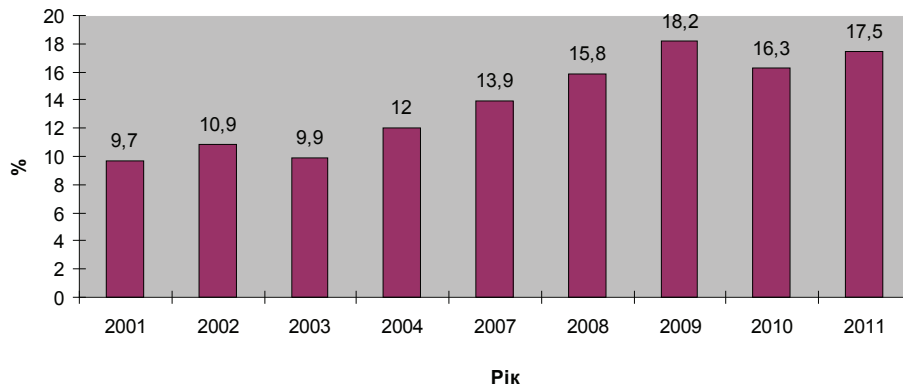


Рис. 1. Питова вага пенсійних видатків у ВВП України

* – складено авторами на основі [4; 5]

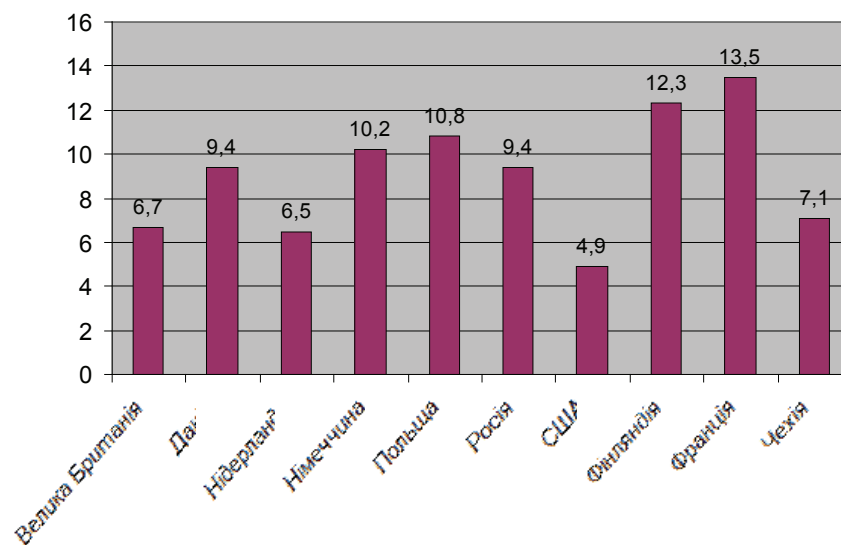


Рис. 2. Видатки на пенсійне забезпечення в у 2010 році (у % до ВВП)

В Україні, як і у світі, продовжуються процеси старіння населення. Тому для України також є актуальним збільшення пенсійного віку. Це питання в нашій державі завжди було занадто заполітизованим. Для підвищення політичних рейтингів постійно порушується питання про зниження пенсійного віку, хоча світовий досвід свідчить про іншу тенденцію. Для порівняння подано дані про офіційний вік виходу на пенсію в деяких країнах світу (табл. 1).

Таблиця 1
Офіційний вік виходу на пенсію в деяких країнах світу

Країни	Офіційний вік виходу на пенсію, встановлений у країні		Зміни, які передбачаються, примітки
	Чоловіки	Жінки	
Велика Британія	65	65	Пенсійний вік для жінок досягне 65 років у листопаді 2018 року. До квітня 2020 року пенсійний вік як для чоловіків, так і для жінок буде підвищено до 66 років. До 2028 року буде вироблено підвищення до 68 років до 2035 року і до 69 років до 2048 році.
Данія	67	67	Пропозиція підвищити пенсійний вік до 68 років до 2030 року.
Німеччина	65	65	Починаючи з січня 2012 року, пенсійний вік збільшуватиметься з 65 до 67 років до 2029 року поетапно, тобто щорічно на один-два місяці.

Польща	65	60	Чоловіки виходитимуть на пенсію у 67 років вже з 2020 року, жінки – з 2040-го.
Росія	60	55	Обговорюється підвищення пенсійного віку
США	67	67	
Україна	60	57	Починаючи з 2010 року пенсійний вік для чоловік-службовців підвищено до 62 років, вік виходу на пенсію для жінок зростає до 60 років протягом десяти років.
Фінляндія	63	63	Пенсійний вік є гнучким – від 63 та до 68 років.
Франція	62	62	
Чехія	62 р. 8 м.	57-61 р. 8 м.	Пенсійний вік залежить від кількості дітей
Чилі	65	60	
Японія	65	65	

Як бачимо, в Україні практично найнижчий пенсійний вік. Тому в найближчий період нас все ж таки чекає незначне підвищення пенсійного віку. Це повинно відбутися і в рамках пристосування українського законодавства до європейського. Чим швидше відбудеться повноцінна реформа пенсійної системи України, тим дешевшою і безболісною вона буде для України. Особливо актуальним для вдосконалення вітчизняної пенсійної системи є використання світового досвіду в цій галузі.

Найяскравішим прикладом проведення пенсійної реформи в Латинській Америці є досвід Чилі, який було враховано при проведенні пенсійних реформ у таких країнах, як Аргентина, Колумбія, Уругвай, Мексика та ін. Чилійську систему реформ у пенсійному забезпеченні можна назвати найбільш радикальною. З 1981 року Чилі повністю відмовилася від солідарної системи на користь особистих накопичувальних вкладів і жителі почали інвестувати частину своєї заробітної плати в приватні пенсійні фонди.

У Чилі існує можливість самостійно вибрати один із п'яти видів фондів, які відрізняються ступенем ризиковості інвестиційної стратегії. Найризикованіший пенсійний фонд «А», близько 80% активів якого вкладені в акції. Портфель найбільш консервативного фонду «Е» майже повністю складається з облігацій із фіксованою ставкою. Головний недолік такої системи – занадто висока залежність від коливань на фінансових ринках. Наприклад, у 2008 році фонди показали негативну річну прибутковість: фонди групи «А» – мінус 40,26%, групи «Е» – мінус 0,93%. Тоді як за період 2013 року фонди показали позитивну річну прибутковість (табл. 2) [2].

Таблиця 2
Середньорічна прибутковість пенсійних фондів у Чилі

Типи інвестиційних портфелів	Результати інвестування у 2008 році	Результати інвестування у 2013 році
А – найбільш ризиковий (акції: 40–80%)	- 40,26%	3,97%
В – ризиковий (акції: 40–80%)	- 30,08%	3,07%
С – помірний (зважений) (акції: 15–40%)	- 18,94%	5,58%
Д – консервативний (акції: 5–20%)	- 9,86%	8,20%
Е – найбільш консервативний (акції: 0%)	- 0,93%	9,36%

Розмір пенсійного внеску, як правило, становить 10% заробітної плати, але учасник пенсійного фонду має право самостійно його регулювати. Існують і додаткові внески у розмірі 2,5–3% від заробітної плати на адміністративні витрати обраного фонду. А враховуючи те, що в Чилі значний рівень бідності населення (близько 18%), ця частка є дуже високою.

Також вагомим недоліком такої системи пенсійного забезпечення був великий відсоток населення, яке знаходилося поза пенсійною системою. У 2006-му її учасниками були 60% працюючого населення, тоді як самозайняті, хто працює час від часу, безробітні не могли забезпечити регулярність внесків до фондів. Тому з 1 липня 2008 року в Чилі поряд з накопичувальною пенсією вводиться система державних солідарних пенсій, яка фінансується за рахунок загальних податків, зокрема ПДВ.

Чилійський досвід реформування пенсійної системи взяли за основу і такі країни, як Польща, Угорщина, Казахстан та ін.

Більшість країн Східної Європи розпочали системні пенсійні реформи у другій половині 90-х рр. Серед цих країн особливо цінним для України є досвід Польщі, яка також позбавлялася від спадщини

соціалістичних часів. Польща скасувала стару пенсійну систему і з 1 січня 1999 року набула чинності нова трьохрівнева система пенсійного забезпечення. Перший рівень – обов'язкова солідарна система, другий – обов'язкова накопичувальна система, в яку відраховується 7,3% заробітної плати, третій – добровільна участь працюючих у пенсійних фондах для працівників, угоди зі страховою компанією або інвестиційним фондом.

Польща, як і Україна та більшість європейських країн, в останні роки зіштовхнулася з об'єктивною проблемою зростання кількості громадян пенсійного віку, породженим складною демографічною ситуацією у 80–90-х роках минулого століття. Вона змушена була провести реформу своєї пенсійної системи, обов'язковим елементом якої було підвищення пенсійного віку. Польща є чи не єдиною державою ЄС, яка відтягувала ці непопулярні заходи до останнього часу: згідно з чинним законодавством, польські жінки все ще можуть виходити на пенсію у 60, а чоловіки – у 65 років.

У Польщі для інвестування своїх внесків учасники обирають пенсійний фонд. Вони можуть вибирати з-поміж 19 приватних КУПФ, більшістю з яких засновані та керують добре відомі багатонаціональні корпорації з великим досвідом управління пенсійними грошовими коштами [3].

Але на початку 2014 року польський уряд повернув під державний контроль більше половини активів приватних пенсійних фондів на загальну суму 51 млрд дол. Це свідчить про труднощі використання досвіду реформування пенсійних систем країн Центральної та Східної Європи.

Пенсійна система Великобританії є однією з найстаріших і найдосконаліших у світі. Вона складається з трьох рівнів: перший рівень – це солідарна пенсійна система з фіксованими виплатами, розмір яких залежить від трудового стажу (базова державна пенсія); другий рівень – це загальнообов'язкова накопичувальна пенсійна система, в якій роботодавці сплачують внески в розмірі 8% від заробітної плати найманих працівників до приватних пенсійних фондів або єдиного державного пенсійного фонду. Ті працівники, що сплачують внески в розмірі не менше 3%, можуть вносити обов'язкові платежі до обраного ними пенсійного фонду третього рівня. На третьому рівні працюють корпоративні фонди або фонди відкритого типу.

Базова пенсія виплачується всім, хто платив пенсійний податок, при досягненні пенсійного віку. Враховуючи тенденції щодо зростання тривалості життя, цілком виправданими є заплановані заходи щодо подовження законодавчо встановленого періоду працездатності. З метою забезпечення фіскальної збалансованості системи державного пенсійного забезпечення порушуються питання про підвищення пенсійного віку як для чоловіків, так і для жінок 67 років до 2028 року.

Розмір додаткової державної пенсії залежить від суми накопичених пенсійних платежів і досягає 50% зарплати перед виходом на пенсію. Працівник, який не бажає брати участі в державній пенсійній програмі, може вийти з неї, проте у цьому разі він зобов'язаний брати участь у будь-якій схемі додаткового пенсійного забезпечення.

Держава різними способами, в першу чергу податковими заходами, стимулює добровільні пенсійні накопичення громадян. Це може бути і спеціальний рахунок в банку, і договір про довічну пенсію зі страховою компанією, і участь у приватному пенсійному фонді. Зацікавленість громадян у додатковому пенсійному забезпеченні забезпечується тим, що кошти, які перераховуються ними для таких накопичень, не обкладаються прибутковим податком. Не підлягає оподаткуванню і накопичується в пенсійних фондах інвестиційний дохід. Податок стягується тільки при виплаті пенсій. Таким чином, громадянин отримує своєрідний «податковий кредит» на кілька десятиліть і, завдяки інвестуванню всієї накопиченої суми, значну надбавку до пенсії.

На сьогодні вже більше ніж дві третини британців відмовилися від другого рівня пенсійного забезпечення на користь приватних пенсійних фондів.

Таким чином, кожен британець може вибрати для себе одну, найбільш прийнятну для нього схему пенсійного забезпечення. Варто зауважити, що у Великобританії фактично існує дворівнева система пенсійного забезпечення. Тобто є можливість або отримувати пенсію за вислугою років разом з базовою, або акумулювати кошти за допомогою недержавних схем, розраховуючи при цьому на державу лише у частині базової пенсії.

Модель пенсійної системи, яка склалася у ФРН, характерна для більшості країн Західної Європи, зокрема Австрії, Франції, Італії та інших, і вважається однією з найефективніших у світі. Сьогодні пенсійна система Німеччини представлена трирівневою моделлю.

Перший рівень – обов'язкове пенсійне страхування. Державна пенсія в Німеччині має розподільний характер і залежить від рівня зарплати і виробничого стажу. Працівник і роботодавець відраховують до державного пенсійного фонду однаковий відсоток, що становить 19,4% фонду оплати праці. Перший рівень є обов'язковим для окремих систем, що функціонують на основі законодавчих норм.

У цілому у ФРН існують чотири «обов'язкові системи» такого типу:

- установлене законом пенсійне страхування, що є обов'язковою системою для робітників та службовців, а також для деяких особливих категорій самозайнятого населення;
- пенсійне забезпечення чиновників, що є обов'язковою системою для держапарату;
- допомога щодо забезпечення старості для фермерів та для членів їхніх родин;
- пенсійне забезпечення по професійних групах, що являє собою обов'язкову систему для т. зв. «осіб вільних процесій».

Другий рівень – це «пенсії від підприємств». Ця форма захисту в старості є добровільною. Зазвичай на підприємствах існує самоврядний структурний підрозділ, що займається корпоративними та особистими пенсійними програмами працівників.

Багато підприємств виплачують пенсії своїм колишнім співробітникам додатково до пенсій, зароблених у системі встановленого законом пенсійного страхування. Розмір виплат залежить від прибутку роботодавця, а також від робочого стажу працівника. Для того, щоб отримувати корпоративну пенсію, працівник повинен відпрацювати на компанію не менше 5 р.

Третій рівень – приватне забезпечення старості, здійснюється самим працівником шляхом формування своєї майбутньої пенсії. Потенційні пенсіонери заключають з недержавними пенсійними фондами договори, орієнтовані на отримання додаткової пенсії в старості за рахунок накопичених сум. Перший НПФ у Німеччині було створено у 1966 році, однак популярності ці фонди набули лише у 1990-х, коли внаслідок приєднання східної частини Німеччини соціальна захищеність у країні ослабла і населення відчувало гостру потребу подбати про своє майбутнє завчасно. У Німеччині частка акцій інвестицій пенсійних фондів становить лише 8%, 74% коштів розміщуються в цінних паперах із фіксованою дохідністю.

Отже, із зазначеного видно, що сучасні пенсійні системи Німеччини та Великобританії мають розподільну основу, для якої характерна базова мінімальна пенсія. Разом з тим простежується загальна тенденція до скорочення частки державного пенсійного забезпечення і спрямування внесків до системи індивідуальних рахунків, що перебувають під комерційним управлінням, що в підсумку сприяє заохоченню працівників до заощадження на добровільних засадах більших сум з досягненням пенсійного віку. Відмінностями їх є те, що другий рівень пенсійної системи у ФРН має пенсії від підприємств, участь у яких є добровільною, а у Великобританії існують державні пенсії за вислугою або накопичувальні, участь у яких є обов'язковою.

Висновки. Підсумовуючи, необхідно звернути увагу, що пенсійна система України потребує реформування, адже вона не відповідає сучасним потребам (внаслідок погіршення демографічної та економічної ситуації), а також дефіциту коштів для виплати пенсій із державного бюджету).

Аналіз світових пенсійних систем підтверджує необхідність реформування в першу чергу державних пенсійних систем, що передбачає збільшення пенсійного віку, реструктуризацію державного пенсійного забезпечення в напрямку впровадження багаторівневих змішаних пенсійних систем, приватизацію, при необхідності, окремих частин пенсійних програм, надання можливості диверсифікованого інвестування наявних цільових фондів або створення нових. Але позитивний світовий досвід реформування пенсійної системи варто використовувати лише після досконалого вивчення й максимальної адаптації до вітчизняних умов, для того, щоб за можливістю уникнути прихованих негативних ефектів, пов'язаних передусім із відмінностями не лише в економічному, нормативно-правовому та інституціональному забезпеченні суспільних процесів, а й у доходах та ментальності населення.

Література:

1. Мелешко О. В. Історіографія виникнення сучасної системи пенсійного забезпечення як виду соціального захисту населення / О. В. Мелешко // Вісник СНАУ. Серія: Економіка та менеджмент. – 2008. – Вип. 12. – С. 115–120.
2. Superintendencia publica Informes de Rentabilidad de los Fondos de Pensiones y Cesantía de enero 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.spensiones.cl/portal/prensa/579/w3-article-10437.html>.
3. Організація і функціонування пенсійних фондів (вітчизняний та зарубіжний досвід) : навч. посіб. / [за ред. С. М. Лаптева, М. П. Денисенко, В. Г. Кабанова та ін.]. – К. : КРОК, 2002. – 247 с.
4. Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.pfu.gov.ua.
5. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.