

УДК 368.91

Тематичний розділ: Гроші, фінанси і кредит

Понікаров В.Д.

кандидат економічних наук, професор,

Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця

Федорищева О.А.

аспірант,

Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця

СВІТОВИЙ ДОСВІД РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ:

ВИСНОВКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Проаналізовано діючі пенсійні системи країн світу та проведені реформи цих систем. Виявлено причини, які призвели до реформування пенсійних систем країн світу. Надано рекомендації щодо подальшого реформування пенсійної системи України.

Ключові слова: пенсія, пенсійна система, солідарна система, накопичувальна система, реформування пенсійної системи.

Постановка проблеми. Пенсійна система України перебуває у стані реформування через складне фінансове становище. Криза пенсійної системи України викликана: скороченням населення, його старінням (погіршенням співвідношення між громадянами працездатного та непрацездатного віку) і зростанням навантаження на Пенсійний фонд України; значною "тінізацією" виплат працівникам; трудовою міграцією; нестабільним політичним та макроекономічним станом держави.

Однак проблеми з якими зіткнулася Україна не нові для країн світу. За останні роки багато країн світу реформували свої пенсійні системи: підвищили пенсійний вік; заохочують продовження роботи на пенсії та вихід на пенсію після настання пенсійного віку; збільшують ставки страхових відрахувань;

стимулюють розвиток накопичувальної складової та недержавні пенсійні фонди. Тому вважаємо за доцільне розглянути більш детально дієві пенсійні реформ країн світу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні науковці зробили значний внесок у дослідження питання реформування пенсійної системи України. Серед них Лібанова Е.М. Мальований М.І., Александрова Г.М., Жук Д.С Зарубіжний досвід реформування пенсійних систем розглядають у свої працях такі науковці як Рудик В.К., Пікус Р.В., Ріпа М.Б.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Залишаються не достатньо розглянуті питання саме реформування пенсійних систем країн світу. Необхідно узагальнити дієві шляхи та останні тенденції реформування пенсійних систем в країнах світу та можливості їх використання в Україні.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є наукове обґрунтування необхідності дослідження позитивного досвіду реформування та побудови пенсійних систем у світі для України.

Виклад основного матеріалу. Уперше систему пенсійного страхування було впроваджено в Німеччині у 1889р., спочатку тільки для робітників, а на зайнятих інтелектуальною працею вона була поширена значно пізніше – у 1911р. Система Бісмарка (рейхсканцлер Німеччини Отто фон Бісмарк вважається одним із засновників соціального страхування), орієнтована на компенсацію втрати доходу та збереження соціального статусу, функціонувала на засадах обов'язковості сплати страхових внесків – і роботодавці, і наймані працівники мали вносити відповідні кошти, а пенсійні права визначалися відповідно до суми сплачених внесків після досягнення 70-річного віку. Німецька пенсійна система була такою, що фондується, пенсії сплачувалися за рахунок реальних накопичень[1, 2].

Наприкінці XIX - початку XX століття широко обговорювалось питання про те, якою повинна бути державна пенсійна система: загальною і такою, що фінансується за рахунок пенсійних внесків, як у Німеччині, або такою, що не

передбачає пенсійних внесків, менш глобальною, і такою, що підтримує тільки найбільш бідних та вразливих похилих осіб, що задовольняють певним вимогам. Система, що заснована на перевірці рівня забезпеченості похилих осіб, вперше була запроваджена в Данії у 1891р. у подальшому така система була запроваджена в Австралії, Франції, Ісландії, Новій Зеландії, Великій Британії [1, 2].

К початку другої Світової війни національні пенсійні схеми, що засновані на сплаті пенсійних внесків – частково, на тих, що фондуються, частково на розподільчих, – були створені в Австрії, Бельгії, Болгарії, Чехії, Франції та низці інших країн. Дискредитація пенсійних систем, що фондуються (накопичувальні), у першій половині ХХ століття стала наслідком великої депресії і призвела до того, що у 1960-х роках державні пенсійні системи стали переважно розподільчими, такими, що фінансуються за рахунок податків на заробітну плату [1, 2].

Криза солідарних пенсійних систем у країнах Європи розпочалася в 1970-х роках і стала очевидною на початку 1980-х.

Головними її ознаками були величезне зростання витрат на виплату пенсій, які не можна було профінансувати за рахунок підвищення пенсійного податку, збільшення навантаження пенсіонерів на працююче населення (в країнах ОЕСР 1950-го 350 працівників забезпечували 100 пенсіонерів, а 1990-го їх залишилося 250 на 100).

Виникла потреба в активному субсидюванні пенсійної системи трансфертами з державного бюджету, що забиравало кошти з інших галузей і гальмувало економічний розвиток країн.

Реформа пенсійної системи в Чілі здійснювалася за ініціативою Світового банку і була спрямована на заміну державної розподільчої системи приватною. Експеримент з реформування чілійської пенсійної системи мав довести можливість вирішення проблеми довгострокової стабілізації пенсійних систем шляхом зниження державної відповідальності та посилення особистої відповідальності громадян за власну старість. Посилення ефективності

пенсійної системи досягалося шляхом послаблення принципів соціальної солідарності поколінь та вивільнення фінансових ресурсів бізнесу. Починаючи з 1990-х років, чилійський досвід, за підтримки Світового банку²⁵, повністю або частково було запроваджено у 10 країнах Латинської Америки, зокрема у Мексиці і Болівії (1997р.), Сальвадорі (1998р.), Домініканській республіці (2003р.) пенсійні системи були повністю приватизовані. У Перу (1993р.), Колумбії (1994р.), Панамі (2008р.) було проведено часткову приватизацію та для працівників було надано можливість вибору – або залишатися в державній розподільчій системі, або накопичувати кошти у недержавних пенсійних фондах. В Аргентині (1994р.), Уругваї (1996р.) та Коста-Ріці (2001р.) було запроваджено змішану систему, яка поєднувала розподільчий та накопичувальний компонент[3].

Проте після 20 років функціонування накопичувальної складової в Чілі повний перехід до накопичувальної пенсійної системи не зміг підвищити рівень її фінансової сталості та не забезпечив широкого охоплення працівників пенсійним забезпеченням і не стабілізував матеріальний стан низькодохідних соціальних груп. Наразі соціальної підтримки з державного бюджету потребують майже половина усіх чилійських пенсіонерів. Негативний досвід приватизації пенсійної системи в країнах Латинської Америки примусив уряди деяких країн або повернутися до розподільчої системи (Аргентина, 2009), або здійснити перехід до змішаного типу пенсійного забезпечення, поєднуючи розподільчі та накопичувальні механізми фінансування пенсій (Чілі, 2008; Уругвай, Болівія).

У Швеції пенсійна реформа відбувалася з середини 1980-х протягом 15 років, яка розпочалася з дискусій і роз'яснювальної роботи та завершилась остаточною перебудовою всього пенсійного механізму. У 1984 році була створена державна комісія, яка до кінця 1980-х років вивчала систему пенсійного забезпечення. Висновок комісії був таким: якщо нічого не міняти, то до 2020 року система пенсійного забезпечення обов'язково наразиться на непереборні фінансові труднощі. На початку 1991 року був представлений звіт,

в якому пропонувалося не міняти пенсійну структуру повністю, а запровадити індексацію, прив'язану до темпів економічного зростання, а не до цін; підвищити пенсійний вік і збільшити трудовий стаж для здобуття повної пенсії. Була сформована парламентська група з питань пенсійної реформи, до складу якої ввійшли члени всіх партій, представлених на той час у парламенті Швеції. Групу очолював міністр соціальної політики. У 1994 році розпочалося публічне обговорення реформи, а в 2001-му році шведи отримували пенсію за новою схемою. В даний час ставка пенсійних відрахувань становить 18,5%. З них 16% йде на формування розподільчої пенсії, а інші 2,5% - на накопичувальний рахунок. Вкладники мають можливість обирати собі приватний пенсійний фонд (у шведській моделі немає компаній з управління) або навіть кілька фондів. На інвестиційну діяльність фондів у Швеції накладені значні обмеження. Їм не можна вкладати кошти пенсіонерів тільки в нерухомість, товарні активи і прями позики. Вони повинні мінімум 30% від загальної суми активів інвестувати в цінні папери з низьким рівнем кредитного ризику (держоблігації). Максимальні вкладення в акції одного емітента – 10%. За пенсійними фондами стежить міністерство фінансів країни, яке проводить щорічну фінансову перевірку і потім звітує про роботу фондів перед національним парламентом[4].

До 31 серпня з 1 січня 1999 р. у Польщі набула чинності реформа пенсійної системи і зараз паралельно діють дві пенсійні системи:

1. розподільча – поширюється на осіб, народжених до 1 січня 1949 р.,
2. розподільчо – накопичувальна – поширюється на осіб, народжених після 31 грудня 1948 р.

Пенсійний внесок щомісяця відраховується із заробітку кожного працівника (в тому числі і іноземця), працевлаштованого на підставі трудового договору (*umowa o pracę*) або договору-доручення (*umowa zlecenie*), а також кожної фізичної особи, що веде індивідуальну підприємницьку діяльність. Ті, хто працює на підставі договору підряду (*umowa o dzieło*), не сплачують пенсійний внесок, отже, не можуть зарахувати цей період роботи в трудовий стаж[4].

Внески на пенсійне страхування (19,52% від заробітної плати) фінансуються працівником і роботодавцем у рівних частинах по 9,76%. Перераховані кошти на пенсійне страхування поділяються наступним чином:

12,22% йде в державну систему соціального страхування (цей рівень називається розподільчим),

7,3% коштів йдуть або ж повністю на субрахунок в ZUS, або ж 4,38% йде на субрахунок в ZUS, а 2,92% до обраного застрахованим відкритого пенсійного фонду (OFE)[4].

OFE (відкритий пенсійний фонд) є приватною фінансовою установою, основним завданням якої є збір і примноження коштів своїх членів з метою забезпечення пенсійних виплат по досягненні пенсійного віку платником внесків. Відкритий пенсійний фонд здійснює інвестування коштів своїх членів у різні фінансові інституції для отримання максимально можливого прибутку.

Розмір пенсії визначається як сума всіх сплачених пенсійних внесків (з урахуванням індексації) розділена на передбачувану кількість місяців, протягом яких ви будете отримувати пенсію. Передбачувана кількість місяців пенсійних виплат визначається на основі середньої тривалості життя, яку щорічно до 30 березня поточного року публікує Статистичне управління в Monitorze Polskim.

Якщо розрахований розмір пенсії буде менше, ніж мінімальна пенсія по країні, то така пенсія може бути підвищена до розміру мінімальної при наявності трудового стажу не нижче мінімального. На сьогоднішній день мінімальний пенсійний стаж становить 25 років для чоловіків і 20 років для жінок.

Кожного року ZUS надсилає застрахованому інформацію про баланс на пенсійному рахунку в ZUS та про очікуваний розмір пенсії. Застрахованому, якому до досягнення пенсійного віку залишається не більше 5 років, додатково передається інформація про розмір гіпотетичної пенсії, яку він би міг отримати, якби пішов на пенсію через 1 рік, 2, 3, 4 чи 5 років[4].

З 1 жовтня 2017р. пенсійний вік у Польщі був знижений і на сьогоднішній день становить 60 років – для жінок і 65 років – для чоловіків.

У 2005 році у межах пенсійного реформування Фінляндії були проведені наступні заходи [4]:

1) змінено схеми нарахування трудових пенсій: базою нарахування замість останніх 10 років праці став весь період трудової діяльності;

2) запроваджені нові ставки пенсійних відрахувань: 1,5% для найманих працівників віком 18-52 років; 1,9% - віком 53-62 роки; 4,5% - віком 63-67 років;

3) запроваджено систему «гнучкого пенсійного віку» (з 63 до 68 років), яка передбачає вищі пенсійні виплати у випадку більш пізнього виходу на пенсію;

4) у процедуру обрахунку пенсій уведено такі параметри, як коефіцієнт очікуваної тривалості життя, зарплатний коефіцієнт та індекс трудових пенсій.

У 2011р. було запроваджено гарантовані пенсії, які виплачуються найменш заможним пенсіонерам і підтримують мінімальний прожитковий рівень людей похилого віку. З 2017р. почалася трансформація пенсійної системи в частині трудових пенсій[4]:

1) стандартизація підстав, за якими призначаються пенсії у різному віці;

2) зниження до 17 років віку для найманих працівників (18 років – для самозайнятих), у якому особа може бути залучена до схем сплати внесків до фондів пенсійного страхування;

3) підвищення «гнучкого» пенсійного віку з 63-68 років у 2017р. на три місяці щорічно до 65-70 років (у 2027р.) та вище 65-70 років (у 2030р.);

4) чітка прив'язка після 2027р. пенсійного віку фінів до їх середньої очікуваної тривалості життя;

5) стабілізація у перспективі рівня соціальних внесків на пенсійне страхування (для працівників віком від 18 до 52 років, ставка пенсійних відрахувань становить 1,5% суми їх річного заробітку, до 2025р. ставка для осіб віком від 53 до 62 років складе 1,7% відповідно).

6) запровадження двох нових видів пенсій: пенсія за вислугу років – надається працівникам віком від 63 років (достроково), які не менше 38 років відпрацювали на роботах, що вимагають значних розумових або фізичних

зусиль, та частково втратили працездатність; часткова пенсія за віком, яка є актуарно нейтральною та замінює такий вид пенсійної виплати як пенсія по неповній зайнятості. Цей вид пенсії може призначатися працівникам віком 61 рік (достроково), а її розмір становитиме 25% або 50% повної пенсії, яку вони заробили на той час. Встановлено, що розмір повної пенсії скорочуватиметься на 0,4% за кожен місяць (на 4,8% за кожен рік), якщо працівник виходитиме на пенсію достроково, порівняно з законодавчо визначеним пенсійним віком[4].

Фінська пенсійна реформа сприяє розвитку 2-го загальнообов'язкового та 3-го добровільного накопичувальних рівнів пенсійної системи та зниження частки державних бюджетних витрат.

Кожного року аналітика консалтингової компанії Mercer та Australian Centre for Financial Studies публікують спільне дослідження Melbourne Mercer Global Pension Index (MMGPI) [6], в якому пенсійні системи 27 країн оцінюють на предмет стійкості і на основі цього дослідження голландська пенсійна система вважається однією за найкращих у світі та складається з трьох рівнів:

- 1) соціальна базова пенсія - забезпечує близько 50% виплат;
- 2) професійне (додаткове) забезпечення становить 1/3 частину пенсії;
- 3) добровільне індивідуальне забезпечення.

Розмір базової пенсії не залежить від заробітної плати або податків, які надійшли в державний бюджет під час трудової діяльності. На базові виплати від держави можуть розраховувати всі громадяни Нідерландів старше 65 років, які прожили в країні не менше 50 років. Мінус рік проживання в країні - мінус 2% від належної суми. Базова пенсія виплачується і тим, хто весь цей час не працював, але проживала на території Нідерландів. Таким чином, щоб мати право отримувати державну пенсійну допомогу, не обов'язково бути голландцем[7].

Розмір виплат залежить і від сімейного стану людини: самотні пенсіонери претендують на 70% МРОТ (більше €1100), пари - на 50% кожен (майже €900).

Підвищення пенсійного віку в Голландії відбувається поступово: з 2018-го на заслужений відпочинок можна буде піти в 66 років, а з 2021 року - у 67 років.

Дізнатися точну дату виходу на пенсію можна на офіційному сайті, присвяченому пенсійній системі.

Перевірити інформацію рекомендується в січні кожного року. У будь-якому разі держава попереджає своїх громадян за 5 років до настання терміну отримання базової пенсії.

Базові виплати від держави - не єдиний дохід голландських пенсіонерів. Вони можуть доповнюватися виплатами від роботодавця та індивідуальними накопиченнями.

Другий рівень пенсійного забезпечення залежить від будь-якої індустрії або компанії. Роботодавці щомісяця роблять внески за своїх працівників у пенсійні фонди. Для більшості індустрій такі внески є обов'язковими.

Зазначені кошти акумулюються в пенсійних фондах, які й виплачують пенсії. Другий рівень пенсійної системи охоплює близько 95% працюючих.

Третій рівень пенсійного забезпечення - індивідуальні добровільні пенсійні заощадження громадян, наприклад придбання полісів по страхуванню на дожиття. При настанні страхового випадку власнику поліса виплатять одноразову страхову винагороду[7].

Цей рівень поки відіграє дещо скромну роль у пенсійному забезпеченні громадян Нідерландів, але його значення неухильно зростає.

Реформування пенсійної системи України почалося у грудні 1993 року, коли Верховною Радою України була схвалена Концепція соціального забезпечення населення України, якою передбачалося реформування системи соціального захисту, зокрема запровадження соціального страхування.

14 січня 1998 року були прийняті Основи законодавства України про соціальне страхування, які визначають види, принципи та загальні правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян в Україні. Основами передбачено, зокрема, запровадження в Україні загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. На виконання Основ 9 липня 2003 року був прийнятий Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (набрав

чинності з 1 січня 2004 р.), згідно якого система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів [8].

Перший рівень - солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі - солідарна система), що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду.

Другий рівень - накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі - накопичувальна система пенсійного страхування), що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах - суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку.

Третій рівень - система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Другий та третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення.

В Україні створені законодавчі умови для становлення системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка базується на вимогах Європейського кодексу соціального забезпечення (1964) та рекомендаціях Міжнародної організації праці № 67 (1944). Але на даний час в Україні другий рівень пенсійної системи не впроваджений в дію, а економічна та політична нестабільність не сприяють розвитку функціонування третього рівня.

Висновки і пропозиції. Проведений аналіз пенсійних систем світу та їх реформування дозволяє зробити наступні висновки: дієві пенсійні системи є багаторівневими; реформи спрямовані на розвиток другого та третього рівнів пенсійного забезпечення, оскільки перший, солідарний рівень, більш чутливий до демографічних змін і розмір пенсії на даному рівні обмежений.

Тому в Україні доцільно створити сприятливі умови для впровадження в дію накопичувальної системи пенсійного забезпечення: проводити роз'яснювальну роботу серед населення, щодо важливості пенсійних накопичень, оскільки це їх дохід у майбутньому; створити дієвий фінансовий інструментарій для інвестування пенсійних накопичень; створити нові робочі місця; стабілізувати економічну та політичну ситуацію в країні; зменшувати державний борг. Оскільки накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування покликана не тільки підвищити добробут населення, після виходу на пенсію, а й економіку в цілому.

Список використаних джерел:

1. Исторический опыт развития пенсионных систем и его основные результаты. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://pension-npf.ru/index.php@src=150.html>.
2. Якимова Лариса Петрівна. Еволюція пенсійних систем: аналіз, моделювання, прогноз [Текст]: монографія/Якимова Лариса Петрівна; Донбас. держ. техн. ун-т. - Алчевськ : [б. в.], 2013. - 358 с.
3. Chile's Next Generation Pension Reform [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v68n2/v68n2p69.html>.
4. Пищуліна О. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та українські реалії. / О. Пищуліна, О. Коваль, Т. Бурлай // [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://razumkov.org.ua/uploads/article/2017-PENSII.pdf>

5. Ріппа М.Б. Порівняльна характеристика світових систем пенсійного забезпечення і страхування / М.Б. Ріппа // Світ фінансів. — 2007. — № 1 (10). — С. 35—45

6. Melbourne Mercer Global Pension Index 2018 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://www.mercer.com.au/our-thinking/mmgpi.html>

7. Тищенко О.В. Соціальне забезпечення населення окремих країн Європи та Америки: порівняльно-правовий аспект / О.В. Тищенко // Актуальні проблеми держави і права — 2015 — №75 — с.234-241.

8. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 р. № 1058-IV– [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>