

УДК 369/5(485)(430)

В. Верещак

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОГО ЕЛЕМЕНТУ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД (НА ПРИКЛАДІ ШВЕЦІЇ, НІМЕЧЧИНИ)

Розглянуто особливості державного регулювання накопичувального елемента пенсійних систем на прикладі Швеції та Німеччини. Зазначено, що до кінця ХХ ст. суспільство найбільш розвинених країн світу прийшло до реформи системи обов’язкового пенсійного забезпечення, і переважно ця реформа ґрунтувалася на багатому досвіді, накопиченому існуючими вже декілька десятиліть років інститутами добровільного пенсійного забезпечення. Визначено основний зміст реформи, а саме: перехід від перерозподільної до накопичувальної системи пенсійного забезпечення, здатної генерувати кошти для пенсійних виплат за рахунок інвестиційного доходу. Визначено, що накопичувальні механізми не витіснили відразу перерозподільчі, і на сьогодні у всьому світі переважають комбіновані схеми.

Ключові слова: пенсія, пенсійна реформа, пенсійне забезпечення, накопичувальний елемент, державне регулювання.

Одна із ключових проблем стоїть перед країнами зі старіючим населенням в найближчі роки – це гарантувати майбутнім пенсіонерам адекватний рівень доходу без збільшення навантаження на молоде покоління. Ця дилема має пряме відношення до систем соціального забезпечення та їх здатності досягати своїх цілей.

Завдання, що постає перед товариствами зі старіючим населенням, ускладнене тим, що програми соціального захисту тривалі і розраховані на кілька десятиліть. Необхідно зосередитися не тільки на економічних змінах, але й на соціальній динаміці старіння населення.

Майбутнє старіючого населення залежить від здатності Уряду знайти всеосяжний підхід для вирішення питань соціального забезпечення, який був би економічно і соціально життєздатний.

Зміни, які відбувалися в соціумі найбільш економічно розвинених країн в другій половині ХХ ст., поступово призвели перерозподільну систему до кризи.

Найбільш очевидна причина кризи – демографічні зміни. Наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. середня тривалість життя становила 40 – 50 років, а через 100 років ця цифра збільшилася до 70 – 80 років для найбільш розвинених країн; на частку людей старше 70 років припадає майже 10% населення. В майбутньому ці тенденції збережуться, і через 100 років кількість пенсіонерів буде більшою від кількості працюючих.

Крім того, криза пенсійної системи пов’язана і з низкою інших, більш глибоких причин, серед яких інфляційні процеси, структурні та інституціональні зміни в економіці, а також загальне соціальне “розм’якшення” в суспільстві, яке виражається у тому, що на сьогодні середньостатистичний житель економічно розвинутої країни більш інфантильний – він звик до того, що в будь-якому випадку суспільство забезпечить йому певний рівень існування. Зокрема, якщо раніше люди в старості значною мірою розраховували на свої сили, допомогу дітей, присадибне господарство, то на сьогодні більшу частину соціальної відповідальності доводиться нести державі [1].

Очевидні факти безжалісні. На сьогодні населення старіє, і криза в системі соціального забезпечення здається неминучою. Ще більше погіршується ситуація через існуючу невизначеність у політиці, засобах масової інформації та інших впливових колах з приводу державної можливості вирішити цю проблему ефективно.

Ці тенденції поставили питання щодо фінансової спроможності та ефективності існуючих у світі систем пенсійного забезпечення. Не останнє місце серед економічних, фінансових і соціальних наслідків старіння населення займають політичні аспекти – пенсіонери становлять значну частину електорату; частка працюючого населення знижується, а політична сила пенсіонерів зростає. Тому, починаючи з 80-х рр. ХХ ст. пенсійні реформи стали об'єктивною необхідністю. Це обумовлює актуальність проведеного дослідження.

Теоретико-методологічні основи організації пенсійного забезпечення, прогнозування розвитку макроекономічних систем відображено у наукових працях таких відомих вітчизняних вчених, як: В. Геєць, Н. Борецька, Т. Кір'ян, Е. Лібанова, О. Мартякова, Б. Надточій, В. Новіков, О. Новікова, О. Палій, Л. Шаульська, В. Яценко та інші.

Широке коло питань, пов'язаних із удосконаленням системи управління соціальним страхуванням, її адмініструванням, особливостями використання актуарних розрахунків та забезпеченням дієвості соціального діалогу при реформуванні пенсійної системи, розглянуто В. Ішковим, І. Кравченко, Л. Логачовою, Н. Лук'яченко, О. Макаровою, І. Новак, Л. Ткаченко та іншими.

Мета статті – проаналізувати зарубіжний досвід державного регулювання накопичувального елемента пенсійних систем.

До кінця ХХ ст. суспільство найбільш розвинених країн світу прийшло до реформи системи обов'язкового пенсійного забезпечення. Переважно ця реформа ґрунтувалася на багатому досвіді, накопиченому існуючими вже кілька десятиліть років інститутами добровільного пенсійного забезпечення. Основний зміст реформи – перехід від перерозподільної до накопичувальної системи пенсійного забезпечення, здатної генерувати кошти для пенсійних виплат за рахунок інвестиційного доходу. Природно, що накопичувальні механізми не витіснили відразу перерозподільчі, і на сьогодні у всьому світі переважають комбіновані схеми.

Ми розглянемо деякі з пенсійних систем зарубіжних країн. У 1999 р. у Швеції здійснено перехід до нової пенсійної моделі, що враховує три елементи: умовно-накопичувальну (страхову), накопичувальну та гарантовану (соціальну) пенсії.

Основні цілі пенсійної системи в Швеції були сформульовані одним з її авторів Е. Палмером [2]:

– справедливість у відношенні осіб, що мають різну історію сплати внесків. Особи, які сплатили внески в однакових розмірах і одночасно вийшли на пенсію з однієї і тієї ж підстави, повинні отримувати однаковий розмір пенсії. В цьому разі розмір пенсії “прив'язується” до розміру сплачених внесків;

– прозорість перерозподілу. Ця мета досягається за те, що перерозподіл фінансується за рахунок загальних позабюджетних коштів, а не за рахунок внесків;

– фінансова стійкість в умовах демографічних та економічних змін. Тут під фінансовою стійкістю розуміється здатність виконання обов'язків без підвищення внесків;

– пенсійні накопичення громадян перебувають під управлінням приватних фінансових інститутів.

Пенсії нараховуються на основі актуарних розрахунків та без урахування відмінностей у рівні тривалості життя чоловіків і жінок. Пенсійний вік для чоловіків і для

жінок дорівнює 65 рокам, при цьому передбачена можливість дострокового виходу на пенсію із 60 років, а також відстрочення виходу на пенсію після досягнення 70 років [3].

Пенсія по інвалідності (допомога по втраті працездатності) може бути призначена при зниженні працездатності на одну чверть. Допомога по втраті працездатності, розмір якої залежить від рівня доходів, не залежить від тривалості страхового періоду. Гарантована допомога по втраті працездатності для резидентів залежить від тривалості періоду проживання в країні.

Для отримання гарантованої пенсії по втраті годувальника необхідно бути резидентом мінімум протягом трьох років. Для отримання умовно-накопичувальної пенсії по втраті годувальника обліковуються накопичені пенсійні права застрахованого.

Основою пенсійної системи є умовно-накопичувальна пенсія, за рахунок внесків по соціальному страхуванню, організована умовно-накопичувальним методом. Її базовим принципом є кореспондування розміру пенсії з величиною заробітної плати працівників, а фінансовим джерелом служать страхові внески роботодавців, що визначаються по відношенню до заробітної плати працівників. На основі актуарних розрахунків було визначено розмір страхового тарифу в розмірі 16% від заробітної плати. З цих коштів, які сплачуються роботодавцями та облікованих на індивідуальних рахунках працівників, складаються пенсійні права застрахованих у формі довгострокових зобов'язань державної пенсійної системи.

Обліковані на рахунках обсяги пенсійних зобов'язань індексуються з урахуванням темпів зростання заробітної плати та демографічної ситуації в країні. Розмір пенсії визначається у момент виходу на пенсію як результат ділення накопиченої протягом трудового життя суми коштів пенсійних зобов'язань, індексовані в установленому порядку, на величину очікуваної тривалості життя.

Формули індексації накопичених пенсійних прав зобов'язань і визначення призначуваною пенсії надають даного виду пенсії саморегульоване спрямування, що дозволяє пристосовувати її фінансові механізми і водночас гнучко реагувати на демографічну ситуацію в країні.

Таким чином, новий пенсійний інститут умовно-накопичувальних рахунків, сформований у Швеції, заснований на класичних підходах визначення розмірів пенсії з урахуванням сукупної величини заробітної плати за весь період трудового життя, уточнений за двома новими критеріями: урахування при обчисленні розміру пенсії (та її індексації), динаміки середньої заробітної плати та змін у тривалості життя в період виплати пенсії [4].

Умовно-накопичувальна частина пенсії, організована на підставі принципу накопичення капіталізації страхових коштів, була законодавчо введена в дію з 1999 р. Ставка страхових тарифів по цій системі становить 2,5% від розміру заробітної плати застрахованого. Відмінність накопичувальної частини пенсії від страхового (умовно-накопичувального) елемента полягає в тому, що на індивідуальних пенсійних рахунках розміщуються реальні гроші, які передаються кожним застрахованим в управління одного чи декількох пенсійних фондів, включаючи приватні.

З метою зменшення фінансових ризиків інвестиційна діяльність пенсійних фондів щодо розміщення страхових ресурсів суворо регламентується законодавством.

Наприклад, мінімум 30% активів має бути вкладено в цінні папери та інші активи з низьким рівнем кредитного ризику та ризику низької ліквідності; максимально – 10% вкладення в одного емітента або групи емітентів, 30% – у венчурну компанію.

Нагляд за діяльністю пенсійних фондів здійснює Міністерство фінансів Швеції, яке проводить щорічну фінансову перевірку і звітує про роботу, проведену фондами,

перед Парламентом країни. Це представляється особливо актуальним в умовах того, що в Швеції налічується більше 500 пенсійних фондів, що часто ускладнює для працівників завдання з вибором фонду [5].

Виплата накопичувальної пенсії може розпочатися достроково при досягненні застрахованою особою 61 року.

В середньому коефіцієнт заміщення, забезпечуваний обов'язковими пенсійними системами в Швеції, становить майже 70%.

Право на гарантовану пенсію мають громадяни, сукупний розмір пенсії яких (умовно-накопичувального та накопичувального компонентів) істотно нижчий середньої пенсії по країні або в разі, якщо вони не мають права на отримання умовно-накопичувальної та накопичувальної пенсії. Гарантована пенсія фінансується з державного бюджету і починає виплачуватися після досягнення громадянином віку 65 років. У повному розмірі вона встановлюється особам, які прожили в країні 40 років після того, як досягли 25-річного віку. За кожний відсутній рік розмір пенсії зменшується на 2,5%. Мінімальним період проживання в Швеції повинен бути не менше трьох років. При цьому проводиться щорічна індексація виплат гарантованої пенсії залежно від індексу зростання цін [6].

Шведська пенсійна система виходить із положення, що децентралізована ринкова система виробництва ефективна, держава не втручається в виробничу діяльність підприємства, а активна політика на ринку праці повинна звести до мінімуму соціальні витрати ринкової економіки. Сенс полягає у максимальному зростанні виробництва приватного сектору і максимальному перерозподілі державою частини прибутку через податкову систему і державний сектор для підвищення життєвого рівня населення, але без впливу на основи виробництва. При цьому упор робиться на інфраструктурні елементи і колективні грошові фонди.

Пенсійній реформі передувала значна підготовча робота і публічні обговорення. Численні парламентські та урядові комісії розробляли можливі варіанти модернізації пенсійної системи, порівнювали і обговорювали їх з різних економічних, демографічних і соціальних позицій. Об'єднана думка різних партій і громадських груп на цілі пенсійної реформи зводилась до того, що зміни не повинні були обмежити інтересів різних категорій працюючого населення та пенсіонерів.

Основна концептуальна установка, на яку повинні бути зорієнтовані економічні, організаційні і правові механізми нової пенсійної системи, полягала в посиленні мотивації населення до праці, до заробляння пенсійних прав на принципах соціального та особистого страхування.

На нашу думку, механізм індексації умовно-накопичувальної частини трудової пенсії (відповідно із збільшенням середньої заробітної плати по країні), застосований у пенсійній системі Швеції, доцільно застосувати в Україні, оскільки темп зростання середньої заробітної плати по країні за офіційними даними, перевищує зростання індексу споживчих цін на 15%, що дозволить забезпечити зростання розрахункового пенсійного капіталу на рівні із зростанням заробітної плати та збільшить коефіцієнт заміщення до моменту виходу застрахованої особи на пенсію.

До прийняття в 2001 – 2002 рр. законодавчих актів, що визначають запровадження нових пенсійних систем, у Німеччині функціонувала розподільна система, заснована на солідарності поколінь [7].

Проведення пенсійної реформи передусім спрямовано на збільшення розміру пенсій майбутніх пенсіонерів без застосування таких радикальних заходів, як підвищення

внесків по обов'язковому пенсійному страхуванню і збільшення віку виходу на пенсію (у Німеччині вік виходу на пенсію в 65 років і для чоловіків і для жінок). Внески порівну сплачують і роботодавці, і самі працівники по 9,75% кожен – всього внесок 19,5%. Коефіцієнт заміщення в Німеччині становить 64% за умов, що політика Німеччини в частині розміру державної пенсії не спрямована на її збільшення.

Керівництво Німеччини вважає, що державна пенсія не повинна бути високою, а лише забезпечувати прожитковий мінімум пенсіонера.

З 2002 р. всі службовці Німеччини, народжені 1975 р. і молодші, отримують Сповідання Федерального відомства страхування службовців Німеччини (далі – ФВССГ) з інформацією про:

- суму коштів, що надійшли на фінансування майбутньої пенсії станом на поточний рік;
- розмір пенсії, яка буде призначена, якщо сума внесків не зміниться;
- розмір пенсії, яка призначається при досягненні пенсійного віку в разі, якщо дохід буде аналогічним, а період трудової діяльності безперервним;
- схему добровільного приватного пенсійного страхування (можливості формування накопичувального елемента) [8].

Потрібно звернути увагу на те, що, відповідно до законодавства Німеччини, формування накопичувального елемента майбутньої пенсії має добровільне спрямування, окрім того, для учасників додаткового пенсійного страхування в Німеччині за віком законом не встановлено, даний критерій залишається на розсуд самих приватних компаній, які здійснюють додаткове пенсійне страхування.

Для формування накопичувального елемента майбутньої пенсії службовця Німеччини необхідно укласти договір додаткового пенсійного страхування з приватною фінансовою компанією, що пропонує таку послугу – це може бути страхова компанія, недержавний пенсійний фонд, банк. Сенс простий: учасник додаткового пенсійного страхування (він же вкладник) на добровільній основі сплачує внески в приватну компанію, яка відкриває на його ім'я особовий рахунок, де фіксується вся інформація про внески, що надходять, а також про інвестиційний дохід, зароблений компанією. Після досягнення вкладником пенсійного віку компанія виплачує йому додаткову пенсію згідно з накопиченими сумами.

Внески сплачує сам службовець і безпосередньо у приватну компанію. Окрім того, весь шлях із укладення договорів додаткового пенсійного страхування, потенційному вкладнику потрібно виконати самостійно (вибрати компанію, укласти з нею договір, повідомити ФВССН, а також звернутися за призначенням пенсії). Примітно, що за умови укладення такого договору встановлюються самими приватними компаніями. До них, своєю чергою, теж пред'являється вимога – наявність у накопичувальних програмах плану виплат і зобов'язання довічно виплачувати пенсію учаснику програми, крім того, вона повинна відповідати певним критеріям надійності.

Відмінною особливістю пенсійної реформи Німеччини є державна підтримка введення накопичувального елемента стимулювання службовців до укладення договору додаткового пенсійного страхування. Таке стимулювання проявляється в поверненні частини коштів, сплачених у формі внесків. Після укладення договору додаткового пенсійного страхування вкладнику необхідно звернутися у відповідний структурний підрозділ ФВССН і представити договір додаткового пенсійного страхування для перевірки його на справжність. Якщо договір додаткового пенсійного страхування достовірний і розмір сплаченого внеску, є не нижчий від мінімально встановленого законодавством для виплати дотацій, то вкладнику

повернуть частину внесків у формі дотації. Такі дотації виплачуються щорічно після сплати внеску [9].

Більше того, вкладник може зменшити свій оподатковуваний дохід на суму витрат на додаткове пенсійне страхування. При поданні декларації з податку на доходи і зазначення суми сплаченого внеску за договором додаткового пенсійного страхування максимальна сума повернення з 2008 р. становила 2 100 євро [10].

Додаткова накопичувальна частина пенсії при виплаті буде обкладатися податком на доходи, однак і тут встановлені законодавством пільги – суми пенсійних виплат менше 18 000 євро на рік не оподатковуються [11].

Таким чином, державне стимулювання дозволяє залучати до приватного пенсійного забезпечення службовців з різними категоріями доходів, зокрема і низькооплачуваних. Крім того, в Німеччині мінімальні внески, визначені законодавством не є обов'язковими, вони можуть бути і менше, але в такому випадку вкладник не отримає дотацій і не може претендувати на зниження оподаткованої бази по податку на доходи фізичних осіб.

Як спеціальна форма пенсійного забезпечення по старості законодавством Німеччини передбачена також підтримка власності на житло. Із загального правила зроблено виняток, за яким з накопиченого при державному стимулюванні (дотації) пенсійного капіталу громадянин може вилучити від 10 до 50 тис. євро для будівництва або придбання житла в Німеччині для власного користування. При цьому вилучена сума до досягнення ним 65-річного віку повинна бути повернена в фонд накопичення його пенсійного капіталу.

Доцільно зазначити, що, відповідно до законодавства Німеччини, вкладник може перевести внески, сплачені на фінансування накопичувальної частини пенсії в іншу компанію (фонд, банк), однак якщо внески не будуть знову вкладені, а залишаться на руках, то йому необхідно буде відшкодувати державі суму отриманих дотацій.

У пенсійній системі Німеччини можна виділити таку особливість, як можливість при досягненні пенсійного віку одноразово отримати 30% від накопиченої суми за договором додаткового пенсійного страхування, а решта 70% обов'язково будуть виплачуватися у формі пенсії. У разі, якщо після досягнення пенсійного віку, учасник додаткового пенсійного страхування виїжджає на постійне місце проживання в іншу країну, то йому одноразово виплачується сума накопичених коштів (внески та інвестиційний дохід) за вирахуванням отриманих дотацій [12].

Крім того, застосовується гнучкий вік виходу на пенсію. У межах, встановлених законодавством, учасники пенсійних схем самостійно визначають, коли вони стають пенсіонерами і при достроковому виході на пенсію людина втрачає 3 – 11% від своєї пенсії, яка була призначена при виході на пенсію в 65 років. За цього звільняються додаткові робочі місця, дозволяючи залучити нових платників внесків і зняти напруженість на ринку праці.

Висновок

Те, що однакові по суті (хоча і різні за умовами та соціально-економічної середовищі) реформи практично одночасно проводяться в Німеччині і в Україні, дає нам унікальну можливість зіставляти свої дії з випереджаючими заходами більш розвинених країн, причому з найкращими, мабуть, пенсійними системами у світі. Справа не в тому чи не тільки в тому, щоб використовувати західний досвід впровадження нових пенсійних технологій, але насамперед у тому, що можна заздалегідь визначити і особливо складні елементи реформи, і ризики того чи іншого конкретного кроку, і взаємозв'язок окремих компонентів реформи.

На думку автора, методи державного стимулювання приватного пенсійного страхування, що застосовуються в Німеччині, можуть бути запозичені для України вже зараз. Особливо великою популярністю, на наш погляд, буде користуватися можливість придбання житла, оскільки це дозволить взяти гроші під високі відсотки в банку, а просто у розстрочку.

Література

1. Шушков В. Методологическая база развития национальных систем государственного пенсионного страхования / В. Шушков // Человек и труд [Текст]. — 2001. — № 12. — С. 19—22.
2. Palmer E. The Swedish pension reform model: framework and issues [Electronic resource] / E. Palmer. — Access mode : <http://www.oecd.org/daf/fin/financial-markets/2638200.pdf>.
3. Касимов Ю. Введение в актуарную математику (страхование жизни пенсионных схем) [Текст] / Ю. Касимов. — М. : Анкил, 2001. — 176 с.
4. Швеция: социально-экономическая модель [Текст] / А. М. Волков. — М. : Мысль, 1991. — 188 с.
5. Там же. — 188 с.
6. Там же. — 188 с.
7. Серебрякова Е. Пенсионные системы России и Германии: сравнительные характеристики накопительного элемента / Е. Серебрякова // Пенсионные фонды и инвестиции [Текст]. — 2005. — № 4 (22). — С. 77—80.
8. Там же. — С. 77—80.
9. Там же.
10. Там же.
11. Там же.
12. Делягин М. Реалии пенсионной реформы / М. Делягин // РЦБ [Текст]. — 2004. — № 4. — С. 26—28.

V. Vereshchak

STATE REGULATION OF THE CUMULATIVE COMPONENT OF PENSION SYSTEMS: FOREIGN EXPERIENCE OF SWEDEN AND GERMANY

The peculiarities of state regulation of the cumulative component of pensions systems in Sweden and Germany are considered. It is noted that by the end of the XX century societies of the most developed countries in the world had come to the reform of the system of compulsory pension provision, which was usually based on the rich experience of existing institutions for voluntary pension provision gained over the past decades. The main content of the reform was determined – the transition from redistributive to cumulative pension system able to generate funds for pension payments due to investment income. It is also revealed that cumulative mechanisms were not replaced immediately by redistributive ones and combined schemes dominate in the world today.

Key words: pension, pension reform, pension provision, cumulative component, state regulation.