

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ

Квас В.О., Будякова О.Ю.,

кафедра смарт-економіки, Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, Україна

Важливим елементом пенсійної системи багатьох країн світу є недержавне пенсійне страхування. В країнах з розвиненою економікою недержавні пенсійні фонди складають основу пенсійних доходів населення.

Модель пенсійної системи США ґрунтується переважно на особистому пенсійному страхуванні населення, в країні функціонують як державні, так і приватні пенсійні системи. В США широке розповсюдження отримали персональні пенсійні рахунки – IRA (individual retirement account). IRA відкриваються у страховій компанії із щорічним внеском у 2 тис. дол., кошти з рахунку не можуть зніматись до досягнення застрахованою особою віку 59,5 років, а по досягненню 79,5 років рахунок закривається. Персональний рахунок може відкриватись від народження та не оподатковується. За останні 10 років накопичення IRA збільшились з 1347 до 3572 млрд дол. Це свідчить про їх популярність. Інший варіант пенсійного страхування – ануїтети – щорічна рента у вигляді страхових виплат компанії зі страхування життя. Ануїтети на період з 2003 по 2013 рр. вирости з 1359 до 2854 млрд дол.

Практика розвитку та становлення системи недержавного пенсійного страхування показує, що у США при тарифі пенсійного внеску у 12% середня державна пенсія складає 40% від середньої заробітної плати, у Німеччині 19% тариф й 50% пенсія. Програмою переходу на нові пенсійні системи Європейським союзом передбачено зниження 84% пенсійних виплат солідарної системи на 20%, збільшення накопичувальної частини з 12% до 29% та тричі має зрости частка недержавного пенсійного страхування – до 4,5% [1].

У недержавній системі пенсійного забезпечення в Казахстані основна відповідальність за належне використання пенсійних коштів покладається на пенсійні фонди. Це означає, що пенсійний фонд несе відповідальність за безпеку пенсійних планів учасників та найвигідніше використання для учасників їх коштів пенсійним фондом, компанією по управлінню активами й опікунським банком. Це може означати, наприклад, що пенсійний фонд проводить регулярний контроль діяльності компанії по управлінню активами і, якщо та не забезпечує високої норми прибутку, відмовляється від її послуг на користь іншої компанії.

Пенсійний фонд Казахстану є акціонерним товариством закритого типу, що отримує прибуток на операціях з пенсійними коштами. Пенсійний фонд повинен створюватися не менш, ніж чотирма засновниками, кожен з яких може володіти щонайбільше 25% акцій фонду. Засновниками можуть бути лише громадяни Казахстану або зареєстровані в Казахстані корпорації. Розмір статутного фонду Пенсійного фонду не може бути меншим за 600 тис доларів.

Пенсійний фонд Казахстану отримує всі комісійні виплати та відповідає за пряме чи непряме виконання своїх функцій. Закон вимагає, щоб пенсійний фонд у своїй діяльності вдавався до послуг компанії по управлінню активами та опікунського банку. Пенсійний фонд також відповідає (хоча це явно і не визначено законом) за персоніфікований облік даних, виконання операцій продажу та рекламу. Комісійні в пенсійній системі обмежуються 1% загальної суми внесків та 10% інвестиційного доходу. Всі комісійні надходять до пенсійного фонду, який, в свою чергу, сплачує послуги компанії по управлінню активами й опікунського банку.

В Казахстані існує три види пенсійних фондів: Державний накопичувальний фонд, корпоративні фонди та відкриті фонди. З них два є недержавні – корпоративний та відкритий.

Засновниками недержавних пенсійних фондів Казахстану можуть бути роботодавці або групи роботодавців. Однак, в Казахстані пенсійні фонди функціонують інакше, ніж аналогічні фонди у США або країнах Західної Європи. Внески до фонду можуть переказувати лише працівники засновників. Водночас, від працівників не вимагається сплачувати пенсійні внески у фонд, заснований саме їх роботодавцями. Вони можуть вибрати будь-який фонд. Якщо підприємство припиняє своє існування, його працівники повинні переказати всі накопичені пенсійні кошти на новий рахунок в іншому фонді. Корпоративні пенсійні фонди інвестують пенсійні кошти з більшим ризиком, ніж Державний накопичувальний фонд. Однак на корпоративні фонди також накладаються певні обмеження, під які не підпадають фонди відкритого типу. Сьогодні ці обмеження стримують розвиток корпоративних фондів. Розмір власного капіталу корпоративного пенсійного фонду не може бути меншим за 10 млн тенге (близько 130 тис доларів).

Пенсійні фонди Казахстану відкритого типу повинні приймати пенсійні внески будь-якого працівника в країні, який вибрав даний фонд. На відміну від корпоративних фондів, їм не дозволяється обмежувати кількість вкладників. Розмір статутного фонду має бути щонайменше 55 млн тенге (700 тис доларів). Пенсійним фондам відкритого типу, як і корпоративним, дозволяється дотримуватися політики більшого ризику в інвестуванні пенсійних коштів. Проте, на відміну від останніх, діяльність пенсійних фондів відкритого типу досить чітко визначена законодавчо [2].

Недержавне пенсійне страхування у Німеччині має добровільний характер. Регулювання здійснюється спеціальним законодавством у таких організаційно-правових формах:

- пенсійна система підприємств, де пенсійні активи не відокремлюються від власних коштів;
- система, де пенсійні активи не відокремлюються від власних коштів підприємств, а управління покладено на самостійну пенсійну організацію або страхову компанію.

Через те, що пенсійне страхування відбувається на рівні окремої організації, встановлюється залежність розміру пенсії від строку роботи у

компанії. Внески за страхуванням життя більше, ніж 8 років виключається із сукупного оподаткованого доходу. Добровільне виробниче страхування засноване на тому, що підприємство доручає банку, страховому або фондовому суспільству накопичувати внески, що перераховуються роботодавцем в розмірі частини заробітної плати, обговореному з працівником.

Приватне страхування Німеччини передбачає внесення приватною особою за самого себе засобів на формування майбутньої пенсії. Крім того, на 100 одиниць добровільного внеску працівниками надбавка держави становить 15%. Популярність приватного страхування в Німеччині постійно зростає, в ньому беруть участь всі соціальні групи. В Німеччині довіряють банкам та їм подобається незалежність від соціальних програм уряду. Сума відрахувань – справа виключно самого платника. Договір пенсійного страхування укладається безпосередньо з банком. Виплати можуть здійснюватися як з дня досягнення пенсійного віку довічно, так і впродовж обумовленого договором періоду. Частину виплат можна заповідати членам сім'ї. При приватному страхуванні всі грошові вкладення повертаються з відсотками. Кредитні організації розробляють та пропонують роботодавцям й приватним особам різні накопичувальні програми. Працівник може приєднатися до програми роботодавця або безпосередньо брати участь в капіталі підприємства. Всі банки мають недержавні пенсійні фонди.

Швеція є однією з перших держав, котрі досягли найбільшого успіху в процесі реформування своєї пенсійної системи, використовуючи принципи, які застосовуються у накопичувальній моделі. У Швеції широке поширення отримали добровільні недержавні професійні пенсійні системи та індивідуальні добровільні накопичувальні пенсійні схеми. Професійні пенсійні системи регулюються колективним договором між працівником та роботодавцем. Вони охоплюють близько 90% працівників й забезпечують додаткову недержавну пенсію, яка складає в середньому 10% «останньої заробітної плати». Великою популярністю користуються також індивідуальні добровільні накопичувальні пенсійні схеми. Індивідуальність виявляється в тому, що кожен клієнт може вибрати для себе фонд, пенсійні схеми та програми інвестицій, які найбільшою мірою відповідають його інтересам та перевагам. Крім того, уряд заохочує й ініціативу громадян з накопичення пенсій на особистих рахунках, надаючи в цьому випадку податкові пільги.

В Угорщині у системі обов'язкового пенсійного страхування працівник має право вибрати: залишитися у державній пенсійній системі чи накопичувати заощадження у недержавному пенсійному фонді. У разі, якщо працівник залишається в державній пенсійній системі, всі внески йдуть до державного пенсійного фонду. Система обов'язкова для нових працівників, а люди у віці до 47 років могли приєднатися до неї. Однак, Конституційний Суд зняв обмеження максимального віку, а також обов'язковість нової системи для молоді. З 2002 року розмір внесків до накопичувальних фондів планували збільшити до 8%, але замість цього було знижено податкове навантаження на підприємства, а внески до накопичувальної системи збільшені не були. Нарешті, працівники,

добровільно приєднуючись до накопичувальної системи, отримали право повернутися в державну систему. Навіть за цих умов 85% учасників, що мали право вибору, перейшли в приватні управляючі компанії добровільно, й всього 1,5% скористалося правом повернення у державну пенсійну систему. Необхідно відзначити, що з початку 1990-х в Угорщині розвинулась індустрія добровільних недержавних пенсійних фондів. Зараз в них близько мільйона вкладників. З введенням обов'язкових накопичень податкові пільги для вкладень в недержавні пенсійні фонди були сильно урізані, так що загальний ефект на накопичення був швидше негативний, так як внески по добровільному страхуванню зменшилися.

Пенсійна система Чилі, яка існує вже понад два десятиріччя, є найбільш зрілою. Чилі успішно здійснила перехід на нову систему, оскільки уряд підкріпив реформи зміцненням бюджетної дисципліни та знизив податки на фонд заробітної плати. Пенсійна система Чилі вважається найкращою щодо фінансування пенсій. Вона гарантує державну виплату, що доповнює обов'язкове накопичувальне страхування в приватних фондах.

Чилійська пенсійна модель – дворівнева. Перший рівень – це обов'язкові відрахування коштів із заробітної плати працівника в один із приватних пенсійних фондів, суворо контрольованих державою. Кожен працівник формує особистий накопичувальний внесок, який потім стає його майбутньою пенсією. Пенсійні фонди забезпечують мінімальну гарантовану прибутковість та захист від ризику своїх вкладників. Кожному громадянину надано право переходу з одного фонду до іншого. У разі досягнення пенсійного віку застрахований одержує виплати накопиченої суми або використовує накопичений капітал для придбання довічної особистої пенсії. Якщо стратегія того чи іншого фонду не приносить достатнього прибутку, то пенсія за певних умов надається державою. Другий рівень – це страхування на випадок настання інвалідності та втрати годувальника. Упровадження нової пенсійної системи в Чилі вплинуло на економіку цієї країни та сприяло розвитку національної фінансової системи. Подібні системи діють в Аргентині, Перу та Колумбії [1].

Таким чином, роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України в реалізації впровадження недержавної пенсійної системи дасть можливість для працівників підприємств забезпечити додаткове джерело доходу за умови виходу на пенсію завдяки пенсійним коштам, накопиченим на їх індивідуальних пенсійних рахунках та збільшити внутрішні інвестиції із довгостроковим прогнозованим інвестиційним ресурсом [3].

Отже, міжнародний досвід впровадження недержавних пенсійних фондів показує нові можливості впровадження трирівневої пенсійної системи.

Література:

1. Корпоративний недержавний пенсійний фонд НБУ. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_sviti.html
2. Недержавні пенсійні фонди: уроки Казахстану для України. URL:

<https://forinsurer.com/public/03/04/20/421>

3. Будякова О., Квас В. Роль недержавних пенсійних фондів в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови України. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації»: тези доповідей, 7 жовтня 2022 р. Київ: КНУТД, 2022. С. 55-56.