

11. Богдан Данилишин: Розвиток і підвищення ефективності регулювання внутрішнього ринку є пріоритетом діяльності Мінекономіки // <http://www.kmu.gov.ua/>

Надійшла 26.03.2009

УДК 369.5 (4/9)

О. В. НЕЛПОВИЧ

Хмельницький національний університет

ПЕНСІЙНІ СХЕМИ З УЧАСТЮ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ В КРАЇНАХ З РИНКОВОЮ ЕКОНОМІКОЮ

В статті розглянуті пенсійні схеми з участю недержавних пенсійних фондів та визначені можливі напрямки застосування зарубіжного досвіду в реформуванні пенсійної системи України.

In the article considered pension schemes with participation of not state pension funds and the certain are possible directions of application of foreign experience in reformation of the pension system of Ukraine.

Актуальність дослідження. Пенсійну реформу віднесено до пріоритетних завдань внутрішньої політики держави. Основна причина необхідності пенсійної реформи – старіння населення, яке відбувається внаслідок зменшення народжуваності та збільшення середньої тривалості життя. За даними статистичних прогнозів, демографічна ситуація буде і далі погіршуватися і через декілька десятиліть досягне свого піку. Якщо сьогодні в більшості розвинутих країн на одного пенсіонера припадає 4 – 5 осіб працездатного віку, то до 2025 року це співвідношення складатиме в країнах Європи – 1:3 [1, с. 245]. У пенсійній системі України на 10 платників внесків припадає 9 пенсіонерів, а за незмінності рівня участі населення у пенсійному страхуванні до середини 2020 років кількість пенсіонерів може перевищити кількість платників [2, с. 13].

Зазначимо, що важливою складовою нової пенсійної системи України є недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ), провідна роль в якому належить недержавним пенсійним фондам (НПФ). Ці небанківські фінансові установи створюються і функціонують як невідприємницькі (неприбуткові) юридичні особи, що займаються виключно формуванням пенсійних накопичень вкладників та виплатами недержавних пенсій учасникам. Недержавний пенсійний фонд (НПФ) – юридична особа, що створена у відповідності до Закону [3] і є неприбутковою організацією (невідприємницьким товариством), функціонує і проводить свою діяльність виключно з ціллю накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам фонду у визначеному законодавством порядку. На думку експертів, запровадження добровільного (недержавного) пенсійного забезпечення як додаткового до державного має компенсувати найменшим працівникам при виході на пенсію втрату 20 – 30% раніше отримуваної заробітної плати (доходу) [2]. НПФ також мають розглядатись не тільки в соціальному аспекті, а як довгостроковий внутрішній інвестор, здатний радикально впливати на показники ринку капіталу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Зауважимо, що на сьогодні питання розгляду економічних аспектів діяльності з недержавного пенсійного забезпечення у вітчизняній науковій літературі висвітлюються досить невеликим колом дослідників, зокрема Р. Малим, В. Ємцем, А. Федоренком, Д. Леоновим, Э. Лібановою, М. Лібановим, Н. Ковальновою, Д. М. Сандлером, А. Якимович та ін. Однак значна частина проблемних питань цієї складної теми потребує подальшого опрацювання. Залишаються недостатньо дослідженими особливості застосування пенсійних схем та програм з участю недержавних пенсійних фондів в країнах з ринковою економікою.

Метою статті є розгляд пенсійних схем з участю недержавних пенсійних фондів та визначення можливих напрямків застосування зарубіжного досвіду у подальшому реформуванні системи пенсійного забезпечення в Україні.

Обґрунтування отриманих наукових результатів. Необхідно відмітити, що діяльність учасників НПЗ має регулюватись державою чіткими, прозорими і зрозумілими правилами, викладеними у формі нормативно-правових актів, та внутрішніми правилами НПФ. Такі правила найбільш визначаються пенсійними планами (схемами), що їх пропонують НПФ своїм вкладникам та учасникам. Ці схеми є обов'язковою складовою пенсійних договорів (контрактів) і мають відповідати вимогам, встановленим державним уповноваженим органом у сфері регулювання такого виду фінансових послуг, яким є НПЗ [4, с. 198]. Розуміння переваг та недоліків цих схем потенційними вкладниками НПФ є передумовою їхньої участі (або неучасті) як інвестора фондового ринку. Пенсійна схема – документ, який визначає умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників фонду [3].

Пенсійні схеми та зміни до них підлягають реєстрації в Державній комісії з регулювання ринків фінансових послуг України. Пенсійний фонд може використовувати кілька пенсійних схем. Пенсійна схема повинна відображати:

- 1) опис всіх видів та умов здійснення пенсійних виплат;

- 2) порядок визначення розміру пенсійних виплат;
- 3) строк, протягом якого здійснюються пенсійні виплати, та порядок їх здійснення;
- 4) порядок та строки сплати пенсійних внесків, у тому числі можливість їх зміни за умовами пенсійного контракту;
- 5) умови та порядок участі у пенсійній схемі;
- 6) права та обов'язки вкладника, учасника фонду за даною пенсійною схемою;
- 7) інші умови, що не суперечать законодавству.

Вкладники фонду мають право вільного вибору пенсійної схеми, якщо інше не передбачено законодавством, а також мають право на зміну пенсійної схеми, але не частіше одного разу на 6 місяців. Внесення змін до умов пенсійних схем дозволяється лише за умови їх реєстрації в Державній комісії з регулювання ринків фінансових послуг України. При цьому пенсійний фонд має право запроваджувати нові пенсійні схеми, а також вносити зміни чи анулювати пенсійні схеми у разі:

- 1) відсутності пенсійних контрактів, укладених за пенсійними схемами, що змінюються або анулюються;
- 2) отримання письмової згоди всіх вкладників фонду, з якими укладені пенсійні контракти за пенсійною схемою, яка змінюється [3].

Зауважимо, що за умовами фінансування пенсійні схеми, що практикуються у світі та в Україні, поділяються на:

- 1) нефондовані (передбачається виплата пенсій з поточних надходжень);
- 2) фондовані, або накопичувальні (для забезпечення виплати пенсій створюються цільові фонди);
- 3) частково фондовані (цільові фонди створюються не для всіх учасників; наприклад, тільки для осіб, що виходять на пенсію).

До фондованих схем відносяться:

- 1) ощадні (відмінні особливості: не враховуються ймовірності дожиття кожного учасника фонду, передбачається успадкування накопичень, відсутня солідарність учасників у забезпеченні виплат, оговорюється конкретний термін виплат); даний метод забезпечення старості представляє собою купівлю індивідуальної фінансової ренти;
- 2) страхові (солідарність учасників, немає успадкування накопичень, враховуються ймовірності дожиття застрахованих);
- 3) змішані ощадно-страхові схеми.

В українських НПФ одержали розповсюдження як страхові, так і ощадні пенсійні схеми. У таких схемах платежі (внески, пенсії) не пов'язуються з ймовірностями їх виплат, тому немає необхідності застосовувати таблиці смертності й комутаційні числа, де аргументом є вік.

З метою характеристики пенсійних схем та програм, що використовуються НПФ у зарубіжних країнах розглянемо особливості пенсійних систем Великобританії, Швейцарії та Німеччини, в яких були здійснені найістотніші, за західноєвропейськими стандартами, пенсійні реформи.

Пенсійна система Великобританії.

Наприкінці минулого тисячоріччя Великобританія як і велика кількість інших країн постала перед проблемами старіння нації та неефективності роботи існуючої системи пенсійного забезпечення. І хоча питання, що стали передумовами реформування (хоча в даному випадку вірніше було б сказати «вдосконалення існуючої системи пенсійного забезпечення»), не були такими гострими та критичними як, скажімо, в Японії або Росії, Великобританія не гаючи часу приступила до рішучих дій.

Першим кроком реформування був ряд заходів для поступового переходу від пенсійних схем із визначеними виплатами до пенсійних схем із визначеними внесками.

Пенсійна система Великобританії складається з трьох компонентів:

- 1) системи державного страхування;
- 2) системи професійних пенсій;
- 3) персональних пенсійних планів і пенсій.

Перший компонент являє собою забезпечену державою фіксовану суму, що гарантує мінімальну (базову) пенсію. З квітня 2002 року введена друга державна пенсія, що залежить від заробітку. Державні пенсії формуються за рахунок обов'язкових внесків роботодавця (11,9% від заробітку) і працівника (10%). Внески акумулюються в Національному страховому фонді. З цих засобів виплачуються поточні пенсійні зобов'язання. Якщо засобів Національного Страхового фонду для виплат не вистачає, то держава бере відсутню суму з податкових зборів [5, с. 69]. Тим, у кого дохід нижчий від встановленого рівня, держава виплачує гарантовану мінімальну пенсію з податкових зборів.

Другий і третій компоненти стосуються недержавних пенсій і не є обов'язковими.

Професійні пенсії призначаються роботодавцем або групою роботодавців. Роботодавці здійснюють внески в пенсійний фонд і оплачують адміністративні витрати. У разі, якщо роботодавець не вносить повністю всю суму внеску, яку визначено в договорі, працівники зобов'язані самостійно вносити визначений відсоток від заробітку. При цьому останні мають законне право робити внесок, що в процентному відношенні перевищує встановлений, але не більше, ніж 15% заробітку.

Тобто, застосовуються схеми з визначеними виплатами, коли пенсія дорівнює частині річного доходу за останній рік, а також схеми з визначеними внесками, коли пенсія залежить від коштів, накопичених на індивідуальному рахунку і норми ануїтету. У першому випадку інвестиційний ризик несе роботодавець, у другому — працівники. Всі роботодавці мають платити встановлені внески в додаткові системи пенсійного забезпечення. Разом з тим, вони мають можливість вийти з неї і заснувати власний пенсійний фонд чи застрахувати своїх працівників в страхових компаніях [6, с. 94].

Персональні пенсії формуються незалежно від роботодавця. Працівник індивідуально накопичує майбутню пенсію в страховій компанії. Застосовується схема з визначеними внесками, при цьому пенсія залежить від індивідуального рахунку і норми ануїтету. Адміністративні витрати оплачуються за рахунок внесків.

Слід відзначити, що другий рівень пенсійного забезпечення (професійні пенсії) значно краще розвинутий та охоплює значно більшу частину населення ніж третій рівень – персональні пенсії. Якщо проводити паралелі із українськими пенсійними фондами, необхідно відмітити, що професійні пенсії Великобританії подібні в деякій мірі корпоративним недержавним пенсійним фондам, а персональні пенсії – відкритим. В першому випадку учасник фонду прив'язаний до свого працедавця, який здійснює відрахування до пенсійного фонду, а в другому – учасник за власні кошти може сам обрати фонд, який йому більш до вподоби.

Ще одним кроком «вдосконалення» старої системи було запровадження так званих Stakeholder pensions. Така програма спрямовані в першу чергу на осіб, які не мають можливості бути учасником пенсійної програми роботодавця та мають власні накопичення, що вони хотіли б відкласти на старість.

Огляд системи пенсійного забезпечення Швейцарії.

У 1985 році Швейцарія стала другою країною світу (після Чилі), яка запровадила в себе обов'язкову накопичувальну пенсійну систему (другий рівень). Швейцарія створила типову трирівневу пенсійну систему, в якій 42% загальної суми пенсійних виплат виплачується з першого рівня (обов'язкова державна пенсійна система), 32% – з другого рівня (обов'язкова приватна накопичувальна пенсійна система) і 26% – з третього рівня, представленого добровільними приватними пенсійними фондами. Загальна вартість пенсійних активів у Швейцарії становить 101% ВВП. Серед європейських країн Швейцарія за цим показником поступається лише Нідерландам (106% ВВП) [7].

Рівень 1. Державна система поточних виплат (солідарна система першого рівня). Перший рівень системи соціального забезпечення Швейцарії складається з пенсійного страхування по старості та на випадок втрати годувальника (Alters-und Hinterlassenversicherung (AHV/AVS)), страхування на випадок втрати працездатності (Invalidenversicherung (IV/AI)) та пенсійних надбавок (EL/PC). Перший рівень представляє собою державну обов'язкову систему страхування, яка покликана гарантувати громадянам певний мінімальний рівень після досягнення пенсійного віку, при настанні інвалідності або втраті годувальника [7].

Рівень 2. Професійні пенсії Швейцарії. Під «професійними пенсіями» у Швейцарії розуміють загальнообов'язковий накопичувальний рівень пенсійної системи (другий рівень).

Накопичувальні пенсійні схеми (BVG/LPP) фінансуються лише з внесків, що сплачуються роботодавцями та працівниками до фундації Stiftung/foundation – юридичної особи, аналогічної довірчому власнику. Фундація є відокремленою від компанії-спонсора пенсійного плану (роботодавця-платника). Фундації отримують обов'язкові внески за BVG законодавством, що сплачуються роботодавцями та працівниками. Самозайняті особи сплачують страхові внески в добровільному порядку.

Накопичувальна пенсійна система BVG передбачає гарантії щодо мінімального рівня доходності пенсійних заощаджень та мінімального коефіцієнту перетворення накопичених пенсійних активів у пенсійні виплати (0,072).

1 січня 1995 року, через десять років після запровадження обов'язкової накопичувальної системи BVG, на виконання федерального закону були введені в дію нові правила набуття права на пенсію і правила переходів між пенсійними схемами. Більшість пенсійних схем належать до одного з таких двох типів: (1) пенсійні схеми з встановленими виплатами, що залежать від середнього заробітку чи заробітку напередодні виходу на пенсію; (2) плани з виплатами, розмір яких залежить від суми накопичених заощаджень на пенсійному рахунку. Останнім часом пенсійні схеми, в яких виплати поставлені в залежність від заробітної плати напередодні виходу на пенсію, втрачають популярність. Коефіцієнт страхового стажу в таких схемах лежить в діапазоні 1,5 – 1,75 за кожний рік роботи. Після запровадження нових правил набуття права на пенсію більшість старих пенсійних схем з встановленими виплатами з диференційованими за віком коефіцієнтами накопичення будуть перетворені у схеми з єдиним коефіцієнтом накопичення відповідно до зазначеного закону. [7].

Другий тип пенсійних схем часто називають схемами з встановленими внесками або BVG схемами. Розміри пенсій у таких схемах залежать від суми накопичених внесків та інвестиційного доходу на ці внески. Розміри внесків встановлюються як відсоткова частка заробітної плати і часто диференціюються за віком працівника. Після реформи 1995 року працівники мають право знімати кошти з таких своїх пенсійних рахунків для придбання житла.

Попри значне зростання обов'язкових BVG фондів (II рівня), в пенсійній системі Швейцарії продовжують існувати добровільні накопичувальні пенсійні фонди, засновані роботодавцями. Ці фонди, як і фонди в рамках законодавства II рівня BVG, створюються як окремі юридичні особи у вигляді фундацій або кооперативів. Внески до добровільних схем сплачуються як додаток до обов'язкових внесків. Як альтернатива, роботодавець може створити пенсійну схему поза рамками законодавства BVG.

Рівень 3. Недержавні добровільні індивідуальні пенсії. Третім рівнем системи пенсійного забезпечення Швейцарії вважаються особисті накопичення фізичних осіб на свою користь. Він є досить маленьким і представлений програмами індивідуальних пенсійних заощаджень, що пропонуються установами, які надають фінансові послуги, наприклад, компаніями зі страхування життя. Цей рівень складається з двох підрівнів – "прив'язаного" (рівень 3а) та гнучкого (рівень 3б).

Рівень 3а підтримується федеральним урядом шляхом здійснення фінансових заходів політичного характеру і сприяння отриманню власного житла. Державна підтримка полягає у наданні податкових пільг, які "прив'язані" до встановлених законодавчих вимог.

Рівень 3б включає всі програми індивідуальних заощаджень на старість, пенсійні ощадні рахунки, облігації, інвестиції на грошовому ринку, акції, участь у пайових інвестиційних фондах, інвестиції у житлову нерухомість тощо. Заощадження можуть бути використані у будь-який час. Зростання суми пенсійних активів у третьому рівні віддзеркалює матеріальний стан населення та його ставлення до накопичень на старість.

З цього огляду системи пенсійного забезпечення Швейцарії Україна може зробити для себе два важливі висновки. Перший і, особливо, другий рівень швейцарської пенсійної системи, що складається з обов'язкових корпоративних пенсійних фондів, може бути використаний Україною як модель для побудови обов'язкових пенсійних схем роботодавців, а саме при визначенні тарифів внесків до професійної пенсійної системи. Тобто у Швейцарії обов'язкові пенсійні схеми є схемами з встановленими внесками, але з певними елементами пенсійних схем з встановленими виплатами. Розміри обов'язкових внесків роботодавців і працівників встановлюються таким чином, щоб сума пенсійних виплат з першого та другого рівнів дорівнювала приблизно 60% заробітної плати працівника напередодні виходу на пенсію.

Крім того, досвід Швейцарії також можна використати при подальшій уніфікації солідарного рівня пенсійної системи України для забезпечення виплат пенсій, які сьогодні призначаються за окремими пенсійними законами і мають вищий рівень, ніж пенсії, які призначаються за Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Пенсійна система Німеччини має в своїй основі трирівневу модель:

1. Державне обов'язкове пенсійне страхування.
2. Виробниче пенсійне страхування (добровільна справа керівників фірм і підприємств).
3. Приватне страхування.

Обов'язкове пенсійне страхування в Німеччині поділяється на пенсійне забезпечення державних службовців — федеральний рівень (BEA) і пенсійне забезпечення робітників — земельний рівень. Цей поділ є чисто рівневим, спостерігається тенденція до їх об'єднання. Утримання внесків і виплата пенсій здійснюється в єдиному інформаційному режимі, за єдиною системою персоналізованого обліку.

Кошти не накопичуються: сьогоднішні працівники платять сьогоднішнім пенсіонерам і формують армію майбутніх працівників, тобто платників пенсій. Якщо людина не працювала якийсь період життя або виявилась вимушеним переселенцем, ці витрати покриваються з федерального бюджету. Так, Східна Німеччина цілком інтегрована в пенсійну систему Німеччини з моменту об'єднання двох країн. Держава фінансує виплати колишнім співвітчизникам, що проживають у даний час у 89 країнах світу.

Відсутні поняття «максимальний» і «мінімальний» розмір пенсії. При заробітній платі навіть в 1 євро здійснюються муніципальні доплати до прожиткового мінімуму. При обчисленні пенсії переважаючим фактором є робочий стаж.

Якщо перший (державний) рівень пенсійної системи Німеччини заснований на обов'язковості відрахувань частини заробітної плати працівника і доплати держави, то другий і третій рівні (недержавні) передбачають добровільну участь в одному випадку роботодавця, в іншому — самого працівника при стимулюючих заходах держави.

Виробниче страхування або виробниче забезпечення старості засноване на тому, що підприємство доручає банкові, страховому або фондовому товариству накопичувати внески, що перераховуються роботодавцем у розмірі обговореної з працівником частини заробітної плати.

Приватне забезпечення старості припускає внесення приватною особою коштів на формування своєї майбутньої пенсії. Принцип пенсії Рістера полягає в тому, що на 100 одиниць добровільного внеску працівника надбавка держави становить 15 одиниць. Чим більше платить сам працівник, тим вища надбавка держави. При цьому існує обов'язкова умова: не можна одержати всю накопичену суму одноразово, але можна розтягти одержання пенсії на все життя.

Кредитні організації розробляють і пропонують підприємствам і приватним особам різні накопичувальні програми по короткострокових і довгострокових вкладах. Працівник може приєднатися до програми роботодавця або прямо брати участь у капіталі підприємства. Усі банки мають при собі

недержавні пенсійні фонди, і гроші клієнта (підприємства від імені працівника або самого працівника) спрямовуються в існуючий фонд, можливе створення нового фонду.

Висновки. Відмітимо, що Україні доцільно розглянути можливість встановлення на першому рівні пенсій фіксованого розміру, що залежатиме від матеріального стану пенсіонера. Підхід встановлення базової пенсії, що є нижчою за прожитковий мінімум, та пенсійних доплат, які залежать від матеріального становища пенсіонера, набув широкого застосування в багатьох інших країнах світу. Цей підхід дозволяє створювати фінансово стабільнішу пенсійну систему, ніж у випадку гарантування мінімальної пенсії на рівні прожиткового мінімуму за рахунок страхових внесків солідарної системи. Також заслуговує на увагу досвід Великобританії у створенні та забезпеченні функціонування системи професійних пенсій, які подібні, в деякій мірі, корпоративним недержавним пенсійним фондам в Україні. Розвиток саме корпоративних недержавних пенсійних фондів, на нашу думку, на сьогодні є надзвичайно перспективним. Варто звернути увагу і на пільгові пайові пенсійні схеми (stakeholders pension) з низькими комісійними. Участь у такій пенсійній схемі може бути продовжено, навіть якщо людина змінить або припинить роботу. Штрафи за дострокове переведення коштів в інший фонд відсутні. Цікавим є досвід німецької банківської системи, де усі банки мають при собі недержавні пенсійні фонди, в які спрямовуються кошти клієнта (підприємства від імені працівника або самого працівника).

Вивчення зарубіжного досвіду діяльності пенсійних систем, і зокрема недержавних пенсійних фондів, дозволить прискорити дані процеси в Україні з врахуванням національних особливостей соціально – економічного розвитку.

Література

1. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Навч. курс / Зайчук Б. О., Зарудний О. Б. та ін. – К.: АВТ, 2004. – 256 с.
2. Пенсійна політика : ефективна і зрозуміла // Пенсія. – 2008. – № 10. – С. 13 – 15.
3. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2003. – № 47 – 48. – С. 372 – 410.
4. Грушко В. І. Пенсійна система України. – К.: Кондор, 2006. – 334 с.
5. Малий Р. І. Діяльність недержавних пенсійних фондів (зарубіжний досвід) // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 8 (51). – С. 68 – 70.
6. Сандлер Д. М. Огляд сучасних систем пенсійного забезпечення // Економіка та держава. – 2007. – № 12. – С. 92 – 94.
7. <http://www.dfp.gov.ua>

Надійшла 21.03.2009

УДК 330

А. В. ОЛІЙНИК

Хмельницький національний університет

СВІТОВА ФІНАНСОВА КРИЗА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ У 2008 РОЦІ

Проаналізовано основні показники діяльності комерційних банків за 2008 рік та визначено загальні тенденції розвитку банківської системи України. Акцентовано увагу на проблемах розвитку банківського бізнесу в умовах світової фінансової кризи.

The basic indices of commercial banks activity for the period of 2008 are analyzed; and the basic tendencies of development of bank system of Ukraine are determined. The main attention is drawn to the problems of development of bank business under the conditions of world financial crisis.

Актуальність дослідження. Сьогодні банківська система України переживає складні часи, що зумовлені світовою фінансовою кризою і як наслідок кризою ліквідності вітчизняних банків. Природа всіх економічних криз є абсолютно однаковою, вони виникають унаслідок порушення макроекономічної рівноваги. Очевидно, що подолання кризи пов'язано з встановленням нової макроекономічної рівноваги. Тому актуальним є дослідження загальних тенденцій розвитку банківської системи України з метою визначення пріоритетних напрямків діяльності банків та прогнозів на майбутнє, в умовах викликів світової фінансової кризи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення і дослідження загальних тенденцій розвитку банківської системи України проведено багатьма вітчизняними вченими. Особливо слід відмітити праці таких економістів, як Барановський О., Васюренко О., Гальчинський А., Геєць В., Кириченко О., Кравченко І., Ліневич Ю., Міщенко В., Мороз А., Смовженко Т., Крамаренко В., Шелудько Н., Бутенко О. та інші. Однак, зважаючи на той факт, що банківська система України знаходиться в постійному розвитку,