

УДК 369.542

Петрушка О.В.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри фінансів імені С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету

Petrushka Olena
Ph.D. in Economics, Associate Professor,
of Department of Finance named after S.I. Yuriy,
Ternopil National Economic University

НАКОПИЧУВАЛЬНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ: ПРАКТИКА ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН

ACCUMULATIVE PENSION INSURANCE: THE PRACTICE OF THE EUROPEAN COUNTRIES

АНОТАЦІЯ

У статті розкрито роль та місце накопичувального пенсійного страхування у становленні та розвитку пенсійних систем зарубіжних країн. Досліджено основні моделі фінансування корпоративних пенсійних програм, надано їх детальну характеристику на прикладі низки європейських держав, а саме Великобританії, Польщі, Австрії, Нідерландів. Окреслено ключові проблеми, що унеможливають подальший розвиток української пенсійної системи. Узагальнено європейські методи та механізми реформування пенсійної системи задля пошуку найбільш оптимальних шляхів розвитку вітчизняної багатокомпонентної пенсійної системи. Запропоновано комплекс заходів, вжиття яких сприятиме розвитку накопичувального пенсійного страхування в Україні, забезпечить економічне зростання, а також покращить матеріальне становище громадян похилого віку.

Ключові слова: пенсійна система, накопичувальне пенсійне страхування, пенсії за віком, корпоративні пенсійні програми, проблеми реформування вітчизняної системи пенсійного забезпечення.

АННОТАЦИЯ

В статье раскрыты роль и место накопительного пенсионного страхования в становлении и развитии пенсионных систем зарубежных стран. Исследованы основные модели финансирования корпоративных пенсионных программ, предоставлена их подробная характеристика на примере ряда европейских стран, а именно Великобритании, Польши, Австрии, Нидерландов. Очерчены ключевые проблемы, которые делают невозможным дальнейшее развитие украинской пенсионной системы. Обобщены европейские методы и механизмы реформирования пенсионной системы с целью поиска наиболее оптимальных путей развития отечественной многокомпонентной пенсионной системы. Предложен комплекс мер, принятие которых будет способствовать развитию накопительного пенсионного страхования в Украине, обеспечит экономический рост, а также улучшит материальное положение граждан пожилого возраста.

Ключевые слова: пенсионная система, накопительное пенсионное страхование, пенсии по возрасту, корпоративные пенсионные программы, проблемы реформирования отечественной системы пенсионного обеспечения.

ANNOTATION

The accumulative budget deficit of the Pension Fund of Ukraine makes it necessary to find new forms and methods of managing the financial resources of pension insurance. Corporate pension insurance provides the part of pre-retirement income that is not able to compensate for compulsory pension insurance. The foreign experience of building pension systems shows that accumulative pension programs are an integral part of a state-guaranteed solidarity pension and an effective tool for the development of the national

economy. The article reveals the role and place of accumulative pension insurance in the development of pension systems of foreign countries. The main models of financing of corporate pension programs are investigated; their detailed description is given on the example of a number of European countries: Great Britain, Poland, Austria, and the Netherlands. The main problems that make it impossible to further develop the Ukrainian pension system are outlined. Diversification of income sources in the retirement age is a key component in reducing the risk of poverty in old age. Pension reform is an effective mechanism for changes in the economy and social policy of the state, which promotes the development of a multi-component pension system, the main task of which is to ensure a high standard of living for citizens after reaching retirement age. Accumulation insurance programs are extremely necessary condition of the present, as they not only guarantee compensation in case of loss of labor earnings, but also provide an increase in insurance indemnity at the onset of an insured event. The European approaches and mechanisms of reforming the pension system are summarized in order to find the most optimal ways of developing a multi-component pension system in our country. The author proposes a set of measures that will contribute to the development of accumulative pension insurance in Ukraine, will ensure economic growth, as well as improve the financial position of the elderly. It is necessary to promote corporate pension insurance as a powerful tool for increasing social responsibility of business and an additional source of material well-being for those working in old age.

Key words: pension system, accumulative pension insurance, old-age pensions, corporate pension plans, problems of reforming the domestic pension system.

Постановка проблеми. Проблема пенсійного забезпечення громадян сьогодні є однією з домінуючих у розвитку економік усіх країн світу. Постійний дефіцит бюджету Пенсійного фонду України змушує до пошуку нових форм та методів управління фінансовими ресурсами пенсійного страхування. Зарубіжний досвід побудови пенсійних систем показує, що накопичувальні пенсійні програми є невід'ємним доповненням до гарантованої державою пенсії із солідарного рівня та ефективним інструментом розвитку національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання запровадження накопичувального пенсійного страхування та особливостей його функціонування в різних країнах світу висвітлюються у численних публікаціях зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема в роботах Р. Холь-

цмана, О. Кириленко, М. Кравченка, Н. Кузнецової, Е. Лібанової, І. Мірошніченка, Е. Пальмера, Ж. Писаренко, Ю. Фіногенової.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте, незважаючи на значну кількість наукових досліджень з окресленої проблематики, теоретичні та практичні аспекти подальшого розвитку накопичувального пенсійного страхування в Україні як альтернативного варіанта забезпечення працюючим гідної пенсії в майбутньому, зокрема вивчення іноземного досвіду, потребують більш глибокого розгляду та дослідження.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є розкриття ролі та місця накопичувального пенсійного страхування у становленні та розвитку пенсійних систем зарубіжних країн, дослідження основних моделей фінансування корпоративних пенсійних програм, формування комплексу заходів на основі узагальнення європейського досвіду, вжиття яких сприятиме розвитку накопичувального пенсійного страхування в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні накопичувальне пенсійне страхування є необхідною умовою побудови повноцінної трирівневої системи пенсійного забезпечення та покликане сприяти вирішенню низки завдань, серед яких слід назвати формування такого рівня пенсійних виплат, який забезпечить прий-

нятний рівень коефіцієнта заміщення (до 40% втраченого заробітку); реформування механізму призначення дострокових пенсій; розвиток інструментів кадрового управління, що слугуватиме мотиваційним чинником професійного зростання персоналу.

Як показує досвід розвинених країн, корпоративне пенсійне страхування забезпечує ту частину передпенсійного доходу, яку не в змозі компенсувати обов'язкове пенсійне страхування (частка державних пенсій у загальній структурі пенсійних виплат у цих країнах не перевищує 50%). Основними факторами, які впливають на структуру доходів пенсіонерів, на нашу думку, є рівень державних гарантій, стабільність економіки в країні та рівень відповідальності роботодавців і найманих працівників у сфері забезпечення майбутньої старості.

На основі наукових розробок провідних фахівців Світового банку на чолі з Р. Хольцманом сформована універсальна класифікація ступенів пенсійного забезпечення (рис. 1), яка визначає такі моделі фінансування корпоративних пенсійних програм:

- 1) модель зі встановленими виплатами;
- 2) модель зі встановленими внесками;
- 3) умовно-накопичувальна (змішана) модель.

Всі реформи, що здійснюються у сфері пенсійного страхування в різних країнах світу,



Рис. 1. Класифікація ступенів пенсійного забезпечення

Джерело: складено автором на основі [2, с. 8]

спрямовані на побудову таких накопичувальних моделей, у яких присутня можливість створення максимально тісного взаємозв'язку між внесками у систему пенсійного страхування та майбутніми пенсійними виплатами. Так, згідно з даними компанії "Towers Watson" у Північній Америці, країнах Азіатсько-Тихоокеанського регіону та Європі переважають схеми зі встановленими виплатами (78%, 67,8% та 55,5% відповідно) [1].

Водночас модель зі встановленими внесками є найбільш популярною у країнах Латинської Америки й регіонах з високим рівнем фінансової та економічної нестабільності.

Щодо умовно-накопичувальних корпоративних моделей пенсійного забезпечення, то вони найбільш поширеними є в низці європейських країн, зокрема Швеції, Польщі, Латвії, Німеччині (частка таких схем у загальній структурі корпоративного пенсійного страхування становить близько 30%) [1]. Пенсійні виплати найманих працівників визначаються на основі індивідуальних внесків з урахуванням певних факторів (зміни процентної ставки, збільшення розміру заробітної плати тощо).

Для глибшого вивчення специфіки функціонування корпоративного пенсійного страхування у світі розглянемо детальніше досвід розвинених країн щодо реформування накопичувальних компоненти у загальній структурі їх пенсійних систем.

Пенсійній системі Великобританії притаманна трикомпонентна складова: якщо до солідарної пенсійної системи залучене все працююче населення, то частка осіб, які беруть участь в обов'язковому накопичувальному страхуванні та корпоративному пенсійному страхуванні, залежить від рівня їхнього доходу, сфери діяльності та гендерної приналежності тощо. Так, наприклад, участь в обов'язковій накопичувальній пенсійній системі бере близько 52% жителів країни, переважно жінки, працівники державного сектору із середнім рівнем доходу. Щодо участі в корпоративних пенсійних програмах добровільного характеру, то тут домінують чоловіки, зайняті в приватному секторі економіки з високим рівнем доходу (близько 68%) [3, с. 151].

У 2015 році у Великобританії стартувала пенсійна реформа, сутність якої полягає в тому, що відповідальність та всі ризики, пов'язані з корпоративними пенсійними програмами, повністю переносяться на працівника, який приймає рішення про те, яким чином розпоряджатися фінансовими ресурсами, що сформувались на накопичувальному пенсійному рахунку. Всі рахунки найманих працівників країни планують об'єднати в єдину фінансову структуру, а саме Пенсійний фонд для працюючих, а наявну сьогодні систему індивідуальних накопичень планується доповнити колективною формою. Згідно з новою програмою уряду Великобританії найманим працівникам дозволено самостій-

но вибирати варіант використання сформованої пенсійної корзини:

1) отримання доходу від інвестування накопиченої суми (найбільш прийнятний варіант за значних сум пенсійних заощаджень);

2) придбання ануїтету у вигляді пожиттєвого доходу (з визначенням конкретної відсоткової ставки від суми накопичень);

3) зняття коштів з індивідуального пенсійного рахунку частинами (перші 25% суми отримуються без сплати прибуткового податку, решта суми пенсійних накопичень оподатковується згідно зі встановленою шкалою залежно від суми заощаджень).

Держава стимулює англіїців самостійно вибрати варіант управління корпоративними пенсійними правами шляхом створення широкомасштабної безкоштовної інформаційно-консультативної кампанії для зменшення ризику прийняття неефективних фінансових рішень.

На відміну від англійської системи пенсійного забезпечення, пенсійна система Австрії побудована на основі пенсійних планів типу "PAYG" ("pay as you go", тобто виплати безпосередньо прив'язані до внесків, сплачуваних окремими індивідами), які становлять перший рівень системи та налічують близько 90% зайнятого населення країни. Другий та третій рівні, тобто добровільне корпоративне та індивідуальне пенсійне страхування, розвинені недостатньо (залучені лише 7% найманих працівників) [4]. Це пояснюється перш за все тим, що в країні на високому рівні розвинена система провайдерів соціального забезпечення, яка включає мережу інститутів пенсійного страхування для різних категорій осіб та їх професійної приналежності, які сформували порядок функціонування індивідуальних прозорих пенсійних рахунків за ключовим правилом «45–60–80» (45 років страхових внесків; вік виходу на пенсію становить 65 років; гарантована державна пенсія розміром 80% від середнього заробітку за весь період трудової діяльності).

У 2015 році 84% ринку пенсійного страхування покривались державним інститутом пенсійного страхування на основі пенсійних внесків роботодавців (12,55% від фонду оплати праці) та найманих працівників (10,25% від заробітної плати). Частка професійних пенсій незначна та становить менше 1%, що підтверджує незначний рівень участі працюючого населення в професійних пенсійних схемах. Незважаючи на існування пільг в оподаткуванні корпоративних пенсій, участь у недержавних пенсійних фондах громадян Австрії є мізерною. Так, дохід від пенсійних внесків за професійними схемами у 2014 році становив лише 0,7% від ВВП країни [4].

Не менш цікавим у побудові пенсійної системи, зокрема її накопичувальної складової, є досвід Нідерландів. Пенсійній системі цієї країни притаманний трирівневий принцип побудови з домінуючою часткою корпоративного пенсій-

ного страхування. Роль держави у забезпеченні гідної старості громадян зведена до мінімуму, а вся відповідальність за накопичення пенсійного капіталу припадає на застрахованих осіб. Урядом країни прийнято рішення стосовно об'єднання великої кількості галузевих пенсійних фондів, пенсійних фондів компаній та фондів для самозайнятих осіб у єдину інституцію, а саме Загальний Пенсійний фонд (APF), який пропонує різні професійні пенсійні програми як зі встановленими внесками, так і зі встановленими виплатами. Окрім цього, максимальний розмір заробітної плати, який оподатковується соціальними внесками, для Нідерландців становить 100 тис. євро на рік, а також відбувається поступове зменшення розміру ставки єдиного соціального внеску до солідарного рівня пенсійної системи. Ці фактори суттєво звужують базу акумулювання пенсійних внесків у рамках обов'язкової системи соціального страхування. Отже, держава стимулює населення до участі в накопичувальних пенсійних програмах та спонукає до розуміння того, що громадяни несуть особисту відповідальність за матеріальний добробут та забезпечення гідної старості в майбутньому. У Нідерландах накопичувальна ставка більшості пенсійних програм коливається в межах від 1,8% до 2,2% річних, що за середнього трудового стажу в 40 років дає змогу компенсувати 70% заробітної плати [5].

Під час пенсійної реформи в Польщі сформувався змішана пенсійна система, яка поєднує елементи старої соціалістичної системи (наявність трудового стажу) та елементи нової системи, яка базується на акумулюванні пенсійних прав застрахованих. Введено в дію модель, відповідно до якої раніше накопичені пенсійні ресурси обліковуються як умовно-накопичувальні, а всі внески, сплачені після 1 січня 1999 року, інвестуються приватними пенсійними фондами та приносять інвестиційний дохід. Провайдерами накопичувальної пенсійної системи Польщі до 2013 року були відкриті та автономні пенсійні фонди, котрі здійснювали обслуговування індивідуальних пенсійних рахунків. Однак у зв'язку з економічними проблемами в економіці, урядом Польщі прийняте рішення щодо передачі 51,5% активів недержавних пенсійних фондів до державного пенсійного фонду [5]. Як наслідок, ці активи були переведені з обов'язкового накопичувального рівня в солідарний рівень пенсійної системи з подальшою їх індексацією відповідно до зростання номінального ВВП країни.

Висновки. Європейські методи та механізми реформування системи пенсійного забезпечення дають змогу зробити відповідні висновки та визначити коло проблем, вирішення яких сприятиме ефективному функціонуванню накопичувальної складової вітчизняної пенсійної системи. На нашу думку, основними проблемами, що унеможливають подальший розвиток багатоконпонентної пенсійної системи в Україні, є:

- макроекономічні причини (високий рівень безробіття та неформальної зайнятості, низький рівень життя) [6, с. 340];
- недосконала система податкових пільг у сфері корпоративного пенсійного страхування;
- відсутність економічних стимулів для роботодавців;
- високі адміністративні витрати недержавних пенсійних фондів порівняно з рівнем інвестиційного доходу;
- відсутність інформації стосовно відносних показників для оцінювання інвестиційної ефективності портфелів пенсійних активів;
- низька фінансова грамотність населення стосовно участі в накопичувальних пенсійних схемах.

Диверсифікація джерел доходів у пенсійний період є ключовим компонентом, який зменшує ймовірність ризику бідності в старості. Саме пенсійна реформа є дієвим механізмом змін в економіці та соціальній політиці держави, що сприяє розвитку багатоконпонентної пенсійної системи, головним завданням якої є забезпечення високого рівня життя громадян після досягнення ними пенсійного віку. Програми накопичувального страхування є вкрай необхідною умовою сьогодення, адже вони не просто гарантують отримання компенсації під час втрати трудового заробітку, але й забезпечують приріст страхового відшкодування за настання страхового випадку.

Таким чином, виходячи з проведеного наукового дослідження розвитку корпоративних пенсійних систем у країнах Європи, можемо зробити висновок, що для створення гнучкої системи пенсійного страхування в Україні (особливо стосовно розвитку її накопичувальної складової) необхідно, на нашу думку, вжити низку заходів як на мікро-, так і на макрорівнях. Перш за все йдеться про інституційні заходи, спрямовані на підвищення ефективності діяльності та стабілізацію фінансової стійкості недержавних фінансових інституцій, які є основою реалізації корпоративних пенсійних програм. Не менш важливими є інфраструктурні заходи, пов'язані з питаннями державного регулювання приватного пенсійного страхування та підвищенням рівня довіри населення до діяльності недержавних пенсійних фондів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. The World's 300 largest Pension Funds – Year End 2014. Towers Watson. URL : <https://www.towerswatson.com/en/Types/Survey-Research-Results/2015/09> (дата звернення: 20.03.2019).
2. Holzmann R. Old Age Income Support in the 21st Century. An International Perspective on Pension System and Reform. Washington : The World Bank, 2005. 232 p.
3. Кузнецова Н., Писаренко Ж. Роль накопительной компоненты в пенсионных реформах в странах Европы и в России. *Проблемы современной экономики*. 2016. № 1 (57). С. 149–156.

4. Іващенко А. Накопичувальне пенсійне страхування: досвід Австрії. URL : <https://www.feaو.org.ua> (дата звернення: 22.03.2019).
5. Кравченко М. Європейські підходи та механізми пенсійних реформ. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2015. № 5. URL : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=849> (дата звернення: 22.03.2019).
6. Фінансові важелі подолання бідності в Україні : монографія / за ред. О. Кириленко, І. Білоус, Б. Малиняка та ін. Тернопіль : THEU, 2010. 432 с.
3. Kuzneczova N., Pysarenko Zh. (2016) Rol' nakopytelnoj komponenty v pensyonnyh reformax v starnax Evropy i Rossyi [The role of the funded component in pension reforms in the Europeans and in Russia]. *Problems of modern economics*. № 1 (57). P. 149–156 (in Russian).
4. Ivashchenko A. Nakopychuvajne pensijne strakhuvannja: dosvid Avstriji (2017). Available at: <https://www.feaو.org.ua> (accessed: 22.03.2019) (in Ukrainian).
5. Kravchenko M. (2015) Jevropejsjki pidkhody ta mekhanizmy pensijnykh reform [European approaches and mechanisms for pension reform]. *Public administration: improvement and development*. № 5. Available at: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=849> (accessed: 22.03.2019) (in Ukrainian).
6. Kyrylenko O., Bilous I., Malynjak B. (2010) Finansovi vazheli podolannja bidnosti v Ukraini : monohrafija [Financial levers to overcome poverty in Ukraine]. Ternopil : TNEU. 432 p. (in Ukrainian).

REFERENCES:

1. The World's 300 largest Pension Funds – Year End 2014 (2015). Towers Watson. Available at: <https://www.towerswatson.com/en/Types/Survey-Research-Results/2015/09> (accessed: 20.03.2019).
2. Holzmann R. (2005) Old Age Income Support in the 21st Century. An International Perspective on Pension System and Reform. Washington: The World Bank. 232 p.