

Ізюмська В. А.
кандидат наук з державного управління, доцент
Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара
Куряча Н. В.
старший викладач кафедри фінансів
Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара

Izyumska V. A.
PhD in Public Administration,
Associate Professor of Finance
Oles Honchar Dnipropetrovsk National University
Kuryacha N. V.
Senior Lecturer of Finance Kafedri
Oles Honchar Dnipropetrovsk National University

АНАЛІЗ СТАНДАРТІВ НАКОПИЧУВАЛЬНИХ ТА КОМЕРЦІЙНИХ СИСТЕМ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ANALYSIS OF COMMERCIAL ACCUMULATIONAL STANDARDS OF PENSION PROVISION

Анотація. У статті систематизовано світові стандарти системи організації пенсійного страхування. Розглянуто стандарти організації додаткового пенсійного страхування на підприємствах, основні світові моделі пенсійних систем. Виявлено, що введення нової пенсійної системи стимулює зміну ментальності населення.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, світові стандарти, система організації пенсійного страхування, страхова компанія, пенсійний фонд.

Вступ та постановка проблеми. В останні роки у багатьох країнах, що встановлюють спеціальні режими щодо виплати пенсій, відчувається недостатній обсяг коштів на ці цілі. Тому у багатьох випадках здійснюється додаткове фінансування з державних бюджетів. У результаті історично-економічного розвитку країн склалися різні світові стандарти організації пенсійного страхування. Хоча усі країни намагались притримуватися загальних стандартів, але в уряді кожної з них було своє бачення щодо функціонування системи пенсійного страхування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему розвитку системи пенсійного забезпечення досліджено багатьма зарубіжними науковцями, економістами, політичними діячами, які заклали фундамент у формування сучасних пенсійних систем в економіках світу. До них належать Г. Боднер, К. Джордан, Х. Крюссельберг, Д. Ліндеман, Д. Сандлер, А. Шюллер.

З досліджень українських вчених, а саме: Л.І. Безтелесної, І.Т. Грудзевича, О.А. Джусова, Е.М. Лібанової, Ю.В. Макогона, О.М. Сазонець, Л.В. Шаульської, О.М. Чередниченко у сфері соціального забезпечення як в Україні, так і в світі можна констатувати, що система пенсійного забезпечення є важливою складовою системи соціального забезпечення підприємницької діяльності.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. В залежності від природи пенсійної системи, характеру демографічної ситуації, політичного стану, закону етично-морального розвитку в тій чи іншій країні проводиться реформування пенсійної системи.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є систематизація світових стандартів організації пенсійного страхування.

Виклад основного матеріалу. Світові стандарти організації пенсійного страхування можна класифіку-

вати як стандарти соціального, організаційного та фінансового плану.

Для країн з високими стандартами життя, трудової діяльності населення характерним є пошук шляхів погодження цих стандартів зі стандартами пенсійного страхування. У середнього класу населення цих країн підвищені потреби у соціальному захисті. В цьому плані можна сказати про стандарти «держави соціального добробуту», яких притримуються Франція, Німеччина. Навпаки Ірландія, Словенія, Естонія не приймають їх.

В різних країнах складаються різні стандарти за трудовим стажем, необхідні для отримання пенсії в повному обсязі. Треба відмітити, що при цьому статевої відмінності враховуються дуже рідко [3].

Для різних країн існують різні стандарти щодо пенсіонерів, що одержують пенсію за спеціальним режимом. Наприклад, у Франції існують групи працівників, які виходять на пенсію раніше загальноприйнятого строку. До таких груп працівників відносяться моряки, шахтарі, деякі категорії залізничників, які виходять на пенсію у 50 років. Артисти балету одержують пенсію, починаючи з 40 років. В цьому випадку пенсія розраховується також за спеціальним режимом і дорівнює 80% від заробітної плати. Однак у зв'язку з високим розміром таких пенсій вони фінансуються роботодавцями, що роблять спеціальні відрахування.

В Китаї було введено стандарт «поєднання соціального єдиного планування і приватних внесків», який у суспільній пенсійній системі складається з двох частин: перша частина - соціальне єдине планування, друга частина - це приватні внески. Поєднуючись разом, ці дві частини пенсійного планування утворюють основу системи пенсійного страхування робітників і службовців у містах і селищах Китаю. Це може стимулювати не тільки

ефективність праці, але і активність працівників у пенсійному страхуванні.

В різних країнах існують різні *норми сплачування внесків у страхову компанію чи пенсійний фонд*. В Чилі внесок працівників в одну зі страхових компаній чи пенсійних фондів був обов'язковим та складав 10% від заробітної плати. Причому за кожним із застрахованих є право змінити фонд при збереженні права на накопичений капітал. Чилійці додатково до основної пенсії повинні сплачувати 3 % від заробітної плати на випадок втрати годувальника або інвалідності. Обов'язково повинні бути застрахованими чоловіки до досягнення ними 65 років і жінки до досягнення ними 60 років.

За допомогою законодавчих актів встановлюються стандарти на *розмір коштів на утримання апарату фондів*. Наприклад, у Чилі вони складають в середньому приблизно 15 % від надходжень страхових внесків [2, с. 76].

У США встановлюється *обмеження по ліміту самостійного інвестування пенсійного фонду*. Він складає 10%.

Існують *стандарти з виплати фіксованої пенсії в залежності від останньої заробітної плати особи*. За

стандартами МОП розмір такої пенсії дорівнює 42%. В деяких країнах ЄС ця величина досягає 50 % [4, с. 22].

У результаті розвитку різних моделей пенсійних систем дістали свого становлення *системи пенсійного страхування, де присутні риси одної з різних моделей пенсійного страхування*. У різних країнах різне співвідношення цих рис. Так у Великобританії обов'язкова розподільча система відносно слабка, домінуючою є обов'язкова накопичувальна складова. У Швеції, Італії, Німеччині, Португалії, Іспанії, Австрії, Франції навпаки обов'язкова розподільча складова є домінуючою, обов'язкова накопичувальна складова недостатньо розвинута. В Італії, Німеччині, Бельгії, Португалії, Іспанії, Австрії, Франції недостатньо розвинутими є як обов'язкова накопичувальна складова пенсійної системи, так і приватні пенсійні фонди. У Великобританії приватні пенсійні фонди знаходяться у перехідній стадії розвитку. В Ірландії та Голландії у такому стані обов'язкова розподільча складова. У Данії домінуючу позицію займають приватні пенсійні фонди. З прогнозу динаміки частки ВВП, яка йде на фінансування розподільчої складової пенсійної системи, видно, що в Ірландії, Голландії, Данії, Швеції, Німеччині, Бельгії, Португалії, Іспанії, Австрії цей показник неухильно зростає.

Зараз урядами різних країн робляться великі кроки щодо ведення нових стандартів функціонування розподільчої системи. Такі заходи робляться США, Великобританією, Німеччиною, Францією, Італією, Швецією, Австрією. Уряди визначили основні напрями своєї діяльності щодо введення обов'язкових професійних накопичувальних схем, перетворення державної розподільчої системи в систему пенсійного забезпечення, де кожен пенсіонер повинен пройти перевірку, наскільки він має потребу в пенсії.

Також вважається доцільним змінити правила індексації пенсії. Пенсії повинні індексуватися у залежності від темпів зростання споживчих цін. Виявилась необхідність зменшення значення відношення суми пенсії до суми заробітної плати. Зараз урядами багатьох країн активно проводиться політика збільшення віку виходу на пенсію.

Стандарти у кожній країні встановлюються на *фінансову звітність*, методи визначення зобов'язань фонду.

Розглянемо світові стандарти з приводу *встановлення межі інвестування коштів організацій з надання послуг з пенсійного страхування*. У різних країнах існують різні обмеження з приводу цього процесу. Країни з давно працюючими пенсійними фондами встановлюють ліміт на мінімальні інвестиції в державні облигації від 15 до 50% від усіх активів або максимальні інвестиції в акції встановлюються на рівні від 20 до 30%. У багатьох країнах заохочується вкладення коштів у державні фінансові інструменти. У державні цінні папери інвестується до 45% від загального обсягу всіх інвестицій пенсійних фондів Бельгії, 60 % у Данії, 58,4% у Німеччині, 65% у Великій Британії [4].

У Казахстані фондовий портфель НПФ Народного банку, який є одним з недержавних пенсійних фондів, на 85% складається з державних цінних паперів. В Угорщині у державні цінні папери інвестується до 68% усього інвестованого капіталу. Існують обмеження на вкла-



Рис. Систематизація світових стандартів організацій пенсійного страхування

Джерело: розроблено автором

дення акумульованих коштів з пенсійних внесків за кордон. У Чехії інвестиції за кордон законодавчо заборонені. В економічно розвинутих країнах ліміти на вкладення пенсійних фондів у закордонні цінні папери становлять біля 16%. У Японії цей показник дорівнює 20%, у Німеччині – 30%. Також встановлюється відсоток майнового інвестування, який у Японії встановлюється на рівні 5%, у Німеччині – 20%. В багатьох країнах «ослаблення обмежень і дозвіл вкладень в акції звичайно відбувається при досягненні активами пенсійних фондів бар'єра в 5% від ВВП, а дозвіл вкладати в іноземні облігації – в 20% від ВВП» [4]. У деяких країнах, наприклад, у Нідерландах, законодавчі обмеження по інвестиціям відсутні.

У кожній країні встановлюють свої *стандарты регламентування діяльності інститутів пенсійного страхування державою*. Наприклад, у Польщі діяльність збанкрутілих фондів повністю регламентується. Введено гарантії сплати всіх пенсій у встановлені терміни. Причому у Міністерства фінансів завжди є у наявності кошти для вчасної виплати пенсій у непередбачених випадках.

Розглянемо *стандарты організації додаткового пенсійного страхування на підприємствах*. Виходячи з реальної ситуації в кожній окремій країні, додаткове пенсійне страхування може виражатися в трьох різних формах:

1. Прямий акцепт.

Ця форма також називається «самострахуванням». У цьому випадку підприємство безпосередньо несе відповідальність за виплату пенсій на даному підприємстві. Метод прямого акцепту може бути виражений як фондовим методом, так і нефондовим методом. При використанні фондового методу підприємство з самого початку виплачує пенсію пенсіонерам і має стимулом збереження цього фонду. Такий спосіб стимулювання називається «внутрішнім стимулюванням», коли кошти пенсійного фонду залишаються на рахунку підприємства, і «зовнішнім стимулюванням», коли вони вкладаються у фінансові структури, що не належать даному підприємству. Для того, щоб запобігти використанню підприємством не за призначенням коштів пенсійного фонду в моменти фінансових труднощів у підприємства, деякі країни (наприклад, Японія) при прямому акцепті пенсійного страхування забороняють використання способу «внутрішнього стимулювання». Підприємства з нефондовим пенсійним страхуванням не мають своїм

стимулом накопичення фонду, а при виникненні необхідності виплати пенсії беруть ці гроші з наявного доходу і відразу безпосередньо виплачують їх. Найбільша проблема нефондового страхування в тому, що у разі банкрутства підприємства отримання пенсії стає під загрозою. Пенсійне страхування прямого акцепту в даний час дуже поширене в деяких країнах Європи.

2. Зовнішнє страхування.

Підприємство як представник працівників і страхова компанія підписують договір про страхування. Пенсійна відповідальність підприємства перед працівниками покладається на страхову компанію. У такому разі ризик за невиконання пенсійних коштів перекидається на страхову компанію, у зв'язку з цим підприємство може справитися з прямим методом страхування, минувши недоліки перекидання відповідальності за виплату пенсій на третю особу (але в цьому випадку підприємство не може безпосередньо використовувати кошти зі свого страхового фонду). Середні і малі підприємства при організації пенсійного страхування можуть удатися до способу колективного пенсійного страхування за допомогою організацій зі страхування життя. Якщо пенсійне страхування підприємства є пенсійним страхуванням страхових компаній, у цьому випадку страхові компанії повинні нести відповідальність за інвестування коштів пенсійного страхового фонду. Страхова компанія і підприємства повинні підписати договір про пенсійне страхування, страхова компанія отримує від підприємства страхові внески і гарантує, у свою чергу, виплату пенсійної допомоги. У той же час, страхова компанія зобов'язана виконувати управління, інвестування, ретельний розрахунок, зберігання і завідування документами і т. д. Страхова компанія, беручи на себе завідування пенсійною страховою справою, може також виконувати для підприємства частину загального обліку, а також створити інші окремі рахунки, ведучи інші справи цього підприємства. Це може дозволити в граничні терміни повернути інвестовані кошти з порівняно високим коефіцієнтом прибутку. Велика кількість підприємств США, Великої Британії, Японії та інших держав використовує спосіб зовнішнього страхування при здійсненні пенсійного страхування підприємства, особливо для того, щоб забезпечити високу пенсію членам правління підприємств.

Таблиця

Основні світові моделі пенсійних систем

Країна	Обов'язкова розподільча складова	Обов'язкова накопичувальна складова	Приватні пенсійні фонди	% ВВП, який йде на фінансування розподільчої складової, 2000 р.	% ВВП, який йде на фінансування розподільчої складової, 2015 р. (прогноз)
Великобританія	*	О	Х	5,1	3,9
Ірландія	Х	О	Х	4,6	9,0
Голландія	Х	О	*	7,9	13,6
Данія	О	О	*	10,2	13,2
Швеція	О	*	О	9,0	10,0
Італія	О	*	*	14,2	13,9
Германія	О	*	*	10,3	14,6
Бельгія	О	*	*	9,3	12,6
Португалія	О	*	*	11,3	16,0
Іспанія	О	*	*	9,4	17,7
Австрія	О	*	*	14,5	15,1
Франція	О	*	*	12,1	15,6

*- відносно слабка, Х – перехідна стадія розвитку, О – домінуюча

Джерело: Salomon Smith Barney; Meril Lynch

3. Пенсійний фонд.

У даному випадку підприємство вступає в той пенсійний фонд, який володіє правом юридичної особи, і таким чином організовує своє пенсійне страхування. Пенсійний фонд (його також називають пенсійним довірчим фондом) – це окрема, некомерційна юридична організація (юридичний фонд). Якщо яке-небудь підприємство, що вступило до пенсійного фонду, є збанкрутілим, кредитори не мають права зажадати грошей з пенсійного довірчого фонду, призначені для виплат пенсіонерам. За кордоном правління пенсійним фондом зазвичай приймає внески підприємств однієї галузі, але є великі компанії, які самі засновують пенсійний фонд. У багатьох іноземних державах положення членів пенсійного фонду примусове, підприємство також не має права вибору вступу до конкретного пенсійного фонду. Але в деяких країнах, наприклад у Великій Британії, примушувати підприємство ставати членом якого-небудь пенсійного фонду є незаконним. У довірчих відносинах, які існують між підприємством і пенсійним фондом, пенсійний фонд є довіреною особою. Він, згідно з підписаною з підприємством (довірителем) трастовою угодою, несе відповідальність за управління пенсійними активами підприємства, наприклад, розробляє політику розрахунку та інвестування капіталу, розробляє і організовує проектування прийнятих рішень, контролює і організовує ефективність і перелік успіхів і досягнень для акціонерів.

Висновки і пропозиції. Таким чином, виявлено, що введення нової пенсійної системи стимулює зміну мен-

тальності населення. На етапі розвитку недержавних пенсійних фондів важливою є їх підтримка. У період світової фінансової кризи дохідність пенсійних фондів знижується з особливою швидкістю. Нагальною проблемою є подолання недоліків організації пенсійних фондів з визначеними виплатами. На сучасному етапі розвитку країн світу необхідною умовою успішного розвитку системи пенсійного страхування є уніфікація положень про пенсійну систему у рамках однієї країни.

Систематизовано світові стандарти системи організації пенсійного страхування, до яких належать стандарти «держави соціального добробуту», стандарти по трудовому стажу, стандарти щодо пенсіонерів що одержують пенсію за спеціальним режимом, стандарт «поєднання соціального єдиного планування і приватних внесків», стандарти норми сплачування внесків у страхову компанію чи пенсійний фонд, стандарти на розмір коштів на утримання апарату фондів, стандарти обмеження по ліміту самостійного інвестування пенсійного фонду, стандарти з виплати фіксованої пенсії в залежності від останньої заробітної плати особи, стандарти системи пенсійного страхування, де присутні риси одної з різних моделей пенсійного страхування, стандарти на фінансову звітність, стандарти на встановлення межув інвестування коштів організацій з надання послуг з пенсійного страхування, стандарти регламентування діяльності інститутів пенсійного страхування державою, стандарти організації додаткового пенсійного планування на підприємствах.

Список використаних джерел:

1. Геєц В. Проблемность структурных трансформаций экономики стран с развивающимися рынками / В. Геєц // Економіка і прогнозування. - 2009. - №1. - С. 54-58.
2. Міненко В.Л. Реформування пенсійного забезпечення як чинник підвищення рівня зайнятості та розвитку ринку праці в Україні / В.Л. Міненко // Економіка та держава. – 2007. – № 3. – С. 71-73.
3. Сандлер Д.М. Сучасні принципи організації й регулювання пенсійного забезпечення / Д.М. Сандлер // Економіка та держава. – 2007. – №11. – Спецвипуск. – С. 98-100.
4. Сеніна А.О. Підприємництво як складний соціально-економічний феномен: порівняльна ретроспектива та сучасна проблематика / А.О. Сеніна // Молодий вчений. – 2014. – № 5. – С. 8-12.

Аннотація. В статтю систематизовані мирові стандарти організації пенсійного страхування. Розглянуті стандарти організації додаткового пенсійного страхування на підприємствах, основні мирові моделі пенсійних систем. Обґрунтовано, що впровадження нової пенсійної системи стимулює зміну ментальності населення.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, мирові стандарти, система організації пенсійного страхування, страховая компанія, пенсійний фонд.

Summary. In the article the global pension insurance company standards are systemized. We consider the organization of supplementary pension insurance standards in enterprises, the world's major models of pension systems. It was found that the introduction of the new pension system encourages change the mentality of the population.

Key words: pensions, global standards, the organization system of pension insurance, insurance company, pension fund.