



МІЖНАРОДНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ВІСНИК

Січень 2010 року, Випуск № 13

У випуску:

Міжнародні тенденції:

Пенсійне забезпечення у 2009 році – уроки та проблеми

ст. 1-3

- Звіт Світового банку «Пенсійне забезпечення в умовах кризи» (Центральна та Східна Європа і Центральна Азія)
- Латинська Америка: Незважаючи на кризу, недержавне пенсійне забезпечення стає міцнішим
- Глобальні питання: Компанія «Мерсер» визначає п'ять ключових проблем на 2010 рік
- Велика Британія: Пенсійні схеми з визначеними внесками стають більш потужними, а схеми з визначеними виплатами – більш слабкими

Стратегії фондів:

Труднощі попереду

ст. 3-4

- Велика Британія: Втручання гарантійного фонду коштує дорого
- Велика Британія: Пенсійні фонди знову цікавляться новими ринками
- Велика Британія: Фонд англійської церкви інвестує в акції компанії
- Глобальні питання: Дослідження «Мерсер» підтверджує популярність аутсорсінгу

Політика урядів:

ст. 4-5

- Росія: Пенсійна криза на горизонті після зростання в 2010 році
- Велика Британія: План автоматичного залучення просувається повільно
- Румунія: Інвестори наполягають на реалізації плану збільшення внесків до II Рівня
- Польща: Пенсійні фонди можуть втратити управління облігаціями
- Угорщина: Пенсійні фонди стають пенсійними компаніями
- Сінгапур: План працевлаштування осіб пенсійного віку

Ринки:

ст. 5

- Болгарія: Пенсійні фонди забезпечують більш високий дохід, ніж депозити
- Естонія: Станом на кінець року один з трьох добровільних учасників продовжує брати участь у пенсійній схемі II Рівня
- Нідерланди: Фонди залишаються вразливими

Аналітичні матеріали цього місяця:

Пенсії на пільгових умовах у країнах ОЕСР

ст. 5-8

- Дослідження ОЕСР: Пільгові пенсії – чи потрібні вони?
- Таблиця: Огляд пільгових пенсій в країнах ОЕСР

Новини про хід реформ:

- Франція: Запобігання ризику замість компенсації
- Польща: Замість пільгових пенсій запроваджуються перехідні
- Угорщина: Поступове перенесення зобов'язань з роботодавця на працівника

МІЖНАРОДНІ ТЕНДЕНЦІЇ:

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У 2009 РОЦІ – УРОКИ ТА ПРОБЛЕМИ

Примітка редакції: Пенсійний сектор, який знаходиться на перетині проблем ринків капіталу, макроекономіки та соціального забезпечення, зазнав впливу низки пов'язаних з кризою чинників; фінансова криза розвіяла мрії про десятиріччя високих прибутків, оскільки зростаючий рівень безробіття призводить до зменшення суми пенсійних внесків. Найбільш враженими виявилися корпоративні схеми з визначеними виплатами. Такі компанії мають серйозні фінансові проблеми через рецесію в економіці, тому їм часто не вистачає коштів для фінансування видатків на виплату майбутніх пенсій своїм працівникам. Часто-густо приймалося рішення не включати до схем нових працівників або перетворити схеми з визначеними виплатами у схеми з визначеними внесками, що викликало незадоволення трудових колективів. Погіршення економічних умов змусило уряди та фонди шукати нові підходи до пенсійних накопичень, аби вирішити дві пріоритетні проблеми одночасно: створити альтернативу солідарної системи та забезпечити мінімальні пенсії всім.

Звіт Світового банку «Пенсійне забезпечення в умовах кризи» (Центральна та Східна Європа і Центральна Азія)

У звіті Світового банку про «пенсійне забезпечення в умовах кризи» в Європейському та Центральноазійському регіонах зазначається, що криза серйозно вплинула на всі рівні пенсійної системи.

За словами Аніти Шварц, головного автора звіту та провідного економіста Світового банку в Європейському та Центральноазійському регіонах, «фінансова криза впливає на кожний компонент пенсійної системи по-різному, і хоча сила та час впливу можуть відрізнятися, вплив завжди буде несприятливим. Різне падіння обсягів виробництва та скорочення загальної податкової бази призвело до зменшення доходів державного бюджету і коштів, призначених на виплату пенсій, у той час як зростання безробіття, зменшення заробітних плат і вартості фінансових активів негативно відбилися на системах, які фінансуються за рахунок внесків працівників та роботодавців».

Цей документ є інформаційним листом для партнерів та консультантів Проекту USAID "Розвиток ринків капіталу".

Не розповсюджується для широкого загалу.

Погляди та думки, висловлені в даному віснику, необов'язково співпадають або відображають погляди або думки Уряду США та USAID.



Світовий банк попереджає, що «справжня криза ще попереду», оскільки «вплив фінансової кризи є незначною проблемою в порівнянні з проблемою, яка може очікувати країни у зв'язку зі старінням населення».

«Наслідки продовження старіння населення в країнах Європи і Центральної Азії викликають занепокоєння», – зазначає Шварц. – «Майбутній дефіцит пенсійної системи втричі перевищить очікуваний сьогодні рівень і ситуація може дещо покращитися лише через 20 років. Методологи повинні скористатися можливістю, яку надає поточна криза, та зайнятися довгостроковими проблемами, що загрожують довести пенсійну систему до банкрутства саме тоді, коли кількість людей, яким вона потрібна, [які виходять на пенсію] зростає».

Рекомендації

Короткострокові рекомендації Світового банку:

- не поспішати змінювати довгострокові програми, щоб задовольнити короткострокові потреби;
- скористатися поточною кризою для вирішення довгострокових проблем, щоб пом'якшити удар демографічної кризи.

Довгострокові рекомендації:

Рівень I

- перейти на індексацію пенсій за рівнем інфляції;
- підвищити пенсійний вік та зрівняти пенсійний вік чоловіків та жінок;
- скоротити можливості дострокового виходу на пенсію;
- проводити роз'яснювальну роботу серед населення, що державна пенсія вже не може бути такою високою, як раніше.

Рівень II

- забезпечити краще страхування від примх фінансового ринку на стадіях накопичення та виплат;
- прискорити реформування нормативної бази та способів нагляду, що дозволить пенсійним фондам підвищити рівень доходу для учасників;
- активно займатися розвитком ринків капіталу, зокрема пропонуючи облігації, індексовані на інфляцію.

Латинська Америка: Незважаючи на кризу, недержавне пенсійне забезпечення стає міцнішим

Міжнародна організація органів нагляду за пенсійними фондами (IOPS) та Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) з 10 по 15 жовтня 2009 р. провели в Ріо-де-Жанейро форум з питань недержавних пенсій з метою обговорення впливу та стратегічного реагування на фінансову та економічну кризу в Латинській Америці. Загалом, учасники відмітили позитивну тенденцію: «Пенсійні системи в Латинській Америці виходять з кризи зміцнілими», – заявив економіст ОЕСР Пабло Антолін. Він сказав, що запровадження комплексних фондів (пристосованих до профілю ризику спонсорів) у багатьох з цих країн надало певного захисту інвесторам старшого віку, вразливим у зв'язку з тим, що незабаром вони повинні вийти на пенсію. «Уряди країн

продовжують рухатися вперед у проведенні реформ і більшість з них подолали наміри націоналізувати пенсійні активи», – відмітив Антолін. Реформи включають запровадження системи соціального захисту з метою зміцнення мінімальних пенсій, наприклад як у Чилі. Експерти наголошують на тому, як важливо для отримання успішних пенсійних накопичень бачити «значення довгострокової перспективи». (OECD.org)

Глобальні питання: Компанія «Мерсер» визначає п'ять ключових проблем на 2010 рік

Компанія з фінансового консалтингу «Мерсер» визначила п'ять ключових проблем, з якими зіткнуться роботодавці, які пропонують пенсійні схеми для працівників компаній, у тому числі пенсійні схеми в умовах економічної кризи.

* Забезпечення збалансованого реагування на кризу за допомогою довгострокового позиціонування, використовуючи різні тактики контролю за рівнем видатків, наприклад скорочення внесків у пенсійній схемі з визначеними внесками і припинення накопичення в пенсійних планах з визначеними виплатами.

* Зберігатиметься тенденція до переходу від схем з визначеними виплатами до схем з визначеними внесками. Це часто супроводжується тенденцією до зменшення пенсійних виплат, які надає роботодавець, оскільки середньоринкові плани з визначеними внесками забезпечують менший пенсійний дохід, аніж середні ринкові плани з визначеними виплатами.

* Пошук кращого розуміння факторів видатків та ризику, інтегрованих у пенсійні програми, з тим, щоб роботодавці могли прийняти кращу стратегію для управління цими ризиками.

* Підвищення рівня нагляду та управління. Надійна база управління включає як відповідну структуру, так і допоміжні процеси, необхідні для досягнення бажаного рівня єдиного нагляду. Ця база часто містить основні принципи планування, фінансування та інвестування, чітке делегування повноважень, а також визначений підхід до контролю за ризиком та його мінімізацію.

* Реагування на зміни в політиці урядів. Уряди низки країн планують соціальні реформи, які зачіпають плани роботодавців та стратегії фінансування.

Девід Ньюмен, старший консультант з міжнародних питань консалтингової компанії «Мерсер», також відмічає, що «у віддаленій перспективі уряди країн, ймовірно, продовжуватимуть переміщати видатки з державного до приватного сектору в міру того, як вони боротимуться з впливом старіння населення».

Велика Британія: Пенсійні схеми з визначеними внесками стають більш потужними, а схеми з визначеними виплатами – більш слабкими

У своєму дослідженні, проведеному в кінці року, Національна асоціація пенсійних фондів Великої Британії (NAPF) дійшла висновку, що внески до пенсійних схем з визначеними внесками залишалися стабільними протягом кризи на рівні 11,5%, розвиваючи побоювання, що криза



приведе до зменшення внесків. Внески роботодавців складають 7,5%, а внески працівників – 4%. Дослідження також з'ясувало, що пенсійний внесок управлінського персоналу, який сплачують учасники пенсійних схем з визначеними внесками, становить 0,55% від активів, які знаходяться в управлінні, що є нижче максимального рівня пенсійного внеску управлінського персоналу в розмірі 1,5% протягом десятирічного періоду сплати внесків і 1% – після закінчення цього періоду. NAPF дійшла висновку, що пенсійні внески управлінського персоналу в розмірі 0,55% призвели б до видатків, які б склали 15% вартості пенсійного фонду, тоді як внески у розмірі 1,5% склали б 40% від вартості активів фонду. (сайт NAPF)

СТРАТЕГІЇ ФОНДІВ: ТРУДНОЩІ ПОПЕРЕДУ

Велика Британія: Втручання гарантійного фонду коштує дорого

Фонд захисту пенсій – «гарантійний фонд, створений у 2006 році з метою участі в покритті пенсійних зобов'язань у разі банкрутства компаній, які мають корпоративні фонди», загрожує стати одним з найбільших пенсійних фондів Великої Британії за кількістю вигодонабувачів, оскільки до цього фонду переводять все більше схем, які страждають від кризи. У минулому році Фонд захисту пенсій прийняв ще 113 позовів з сукупним дефіцитом в 1,3 мільярди фунтів стерлінгів. Найбільших втрат зазнали англійські працівники компанії «Нортел» канадської групи компаній зв'язку. У результаті фонду отримав дефіцит за взятими на себе зобов'язаннями у розмірі 700 мільйонів фунтів стерлінгів, незважаючи на дохідність в 13,4%, а його дефіцит до березня 2009 року виріс з 517 мільйонів до 1,23 мільярди фунтів стерлінгів. Джон Ральф, спеціаліст з пенсійних питань, заявив виданню «Телеграф», що це був «поганий рік для Фонду захисту пенсій, але не катастрофічний». Проте, якщо дефіцит продовжуватиме зростати, «уряд буде змушений почати думати про план «Б»». Голова Фонду Лоренс Черчілль бачить ситуацію більш оптимістичною: «Економічна криза показала, наскільки життєво важливим є захист з боку Фонду. Ніхто з нас не хотів би повернутися в ті часи, коли люди втрачали свою пенсію та роботу. Ми очікували, що суми позовів перевищать суми, отримані нами у вигляді внесків, і тому це нас не здивувало». Фонд захисту пенсій фінансується за рахунок коштів, отриманих від внесків, що сплачують пенсійні фонди, і за рахунок яких здійснюються інвестиції. Фонд захисту пенсій заявив, що до кінця вересня 2009 року зростання фондових ринків та відсутність значних позовів допомогли знизити дефіцит до рівня менше 1 мільярда фунтів стерлінгів. (Telegraph.co.uk)

Велика Британія: Пенсійні фонди знову цікавляться новими ринками

У дослідженні, проведеному керівництвом компанії «Берінг есет менеджмент» серед 21 найбільшої корпоративної та державної пенсійної схеми, зроблено висновок, що майже кожна третя пенсійна схема може бути знову зацікавлена в тому, щоб розміщувати свої кошти на ринках, що розвиваються. Зараз 29% фондів, «ймовірно», у

цьому році будуть вкладати кошти в акції на нових ринках. Ця цифра складала 4,3% в 2007 році і 0% – у 2008. Компанія виявила, що з цих фондів, які вже вкладують кошти в акції на нових ринках, 90% роблять це в Китаї, 76% – у Східній Європі та Латинській Америці.

Серед тих, хто вкладає кошти в нові ринки, 48% інвестують в один окремий ринок, а 43% здійснюють інвестиції у різні ринки, що є частиною їх глобального портфелю акцій. Коли до пенсійних фондів звернулись з проханням назвати їх найважливіші пріоритети в інвестуванні протягом наступного року, на перше місце вони поставили максимізацію доходів при мінімальному ризику, а на друге – збереження коштів плюс дохід. З точки зору визначення успішної діяльності фондів у плані інвестування коштів, на перше місце учасники опитування поставили отримання інвестиційного доходу на рівні, достатньому для виконання зобов'язань перед їх учасниками. Річард Грехем, голова підрозділу інституційного бізнесу компанії «Берінгс», зазначив: «Це показує, що в пенсійних схемах визнають, що найімовірніше виведуть світ з економічної кризи нові ринки, а не обтяжені боргами розвинуті ринки. Учасники пенсійних схем побачили, що існує не так багато безпечних місць, де можна вкласти акції, і вони віддали б перевагу тому, щоб вийти на шляхи світового розвитку, а не потрапити на мінливий Захід. Зараз ми бачимо значно більший інтерес з боку пенсійних схем та їх консультантів». Глобальний фонд нових ринків компанії «Берінгс» з капіталом у розмірі 1,49 мільярди доларів США показав у своїй звітності дохід у розмірі 72,3% за перші три квартали 2009 року. (Reuters, professionalpensions.com)

Велика Британія: Фонд англіканської церкви інвестує в акції компаній

Англійська газета «Файненціал Таймс» охарактеризувала пенсійний фонд англіканської церкви для священнослужителів як такий, що «не встояв перед культом акцій» після того, як він інвестував 100% своїх капіталовкладень в акції і зазнав дуже великих збитків. Ринкова вартість активів дорівнювала 461 мільйону фунтів стерлінгів у порівнянні з очікуваними зобов'язаннями в сумі 813 мільйонів фунтів стерлінгів. У результаті сьогодні пенсійні виплати молодим духовним особам могли б складати половину від того, що отримують ті священнослужителі, які нещодавно вийшли на пенсію, повідомляє газета. Але за повідомленнями пенсійного фонду англіканської церкви ситуація не є вже такою безрадісною, оскільки ця схема знаходиться в рамках довгострокової стратегії. Голова Правління пенсійного фонду Джонатан Спенсер сказав, що ця схема несе відповідальність лише за виплату пенсій за набуті права, починаючи з 1 січня 1998 року. Тому ця схема все ще лишається новою і зобов'язання по ній стосуються головним чином майбутнього. Незважаючи на те, що кожного року у вигляді внесків надходять 70 мільйонів фунтів стерлінгів, пенсійні виплати складають тільки 12 мільйонів фунтів стерлінгів. «Таким чином, основні зобов'язання фонду відносяться до майбутнього. Правлінню Фонду постійно радили розміщувати капіталовкладення пенсійної схеми в акції та у прирівняні



до них об'єкти інвестицій, що протягом тривалого часу в минулому приносило найвищі доходи», – заявив Спенсер. (FT.com, professionarpensions.com)

Глобальні питання: Дослідження «Мерсер» підтверджує популярність аутсорсингу*

У дослідженні компанії з фінансового консалтингу «Мерсер» повідомляється про те, що у зв'язку з тим, що компанії знаходяться під тиском несприятливих економічних умов, вони все більше розраховують на аутсорсинг для адміністрування пенсій з метою зниження витрат. Аутсорсинг дозволяє їм заощадити на витратах і водночас забезпечувати більш високі прибутки. Керівник відділу аутсорсингу Джонатан Мінделл зазначає, що компанії могли б досягти цієї економії за допомогою аутсорсингу непрофільної роботи, наприклад адміністрування пенсій. «Керівництво пенсійною схемою не є профільною діяльністю для більшості організацій, отже є вагомими підстави для аутсорсингу». (Professionalpensions.com)

*Аутсорсинг – передача компанією бізнес-процесів стороннім виконавцям на умовах субідряду – найчастіше використовується для зменшення витрат на ці бізнес-процеси, або, рідше, для покращення якості результату: послуг, виготовлюваних комплектуючих тощо.

ПОЛІТИКА УРЯДІВ:

Росія: Пенсійна криза на горизонті після зростання в 2010 році

У 2010 році пенсіонери почнуть отримувати більш високі пенсії, але в бюджеті країни з'явиться величезна дірка. У 2010 році Росія планує підняти пенсії на 50% у порівнянні з теперішнім рівнем. У 2008 році уряд планував збільшити соціальний податок з 26% до 34%, у тому числі підвищити ставки внесків до пенсійного фонду з 20% до 26%. Реформа повинна зменшити тиск на бюджет і збільшити тиск на учасників. Проте економічна криза змусила уряд призупинити підвищення ставок до 2011 року. (rian.ru)

Велика Британія: План автоматичного залучення просувається повільно

Державна схема, розроблена для допомоги малозабезпеченим працівникам, позбавленим майбутніх пенсій, не зможе належним чином запрацювати до 2016 року, незважаючи на те, що початковий термін для пропозиції малозабезпеченим особам користуватися особистими рахунками для заощаджень, спливає у 2012 році. Ця схема призначена для автоматичного зарахування заощаджень всіх працівників, які не беруть участь у пенсійному плані за місцем роботи, на особистий рахунок, залишаючи їм можливість відмовитися від цього згодом, якщо вони вирішать це зробити. Така ідея полягає в тому, що працівники, які є «лінивими» щодо прийняття рішення про вихід на пенсію, роблять заощадження автоматично на особистий рахунок. Загалом у результаті отримають користь 9 мільйонів працівників. Вони почнуть робити внески з 2012 року. Згідно з новою системою роботодавці повинні будуть платити мінімум 1% зарплати працівника з

жовтня 2012 року, 2% – у 2015-му і 3% – з жовтня 2016 року. (guardian.co.uk)

Румунія: Інвестори наполягають на реалізації плану збільшення внесків до II Рівня

У відкритому листі до уряду Румунії іноземні інвестори попереджують про необхідність дотримання початкової схеми внесків, що сплачуються до пенсійних фондів II Рівня. Закон передбачає, що суми внесків мають зростати кожного року. З 1 січня кожного року сума внеску до обов'язкової пенсійної схеми повинна збільшуватися на 0,5%, до досягнення 6% від загального доходу працівників протягом восьмого року після запровадження системи. У минулому році внесок мав зрости до 2,5%, але в бюджеті на 2009 рік було збережено показник 2% від заробітної плати до оподаткування. Уряд ще не оголосив, чи буде підвищено внески в 2010 році. Інвестори стверджують, що це не тільки вплине на майбутній дохід учасників після їх виходу на пенсію, але й підірве плани тих іноземних інвесторів, які вклали більш ніж 500 мільйонів євро в сектори, які пов'язані з пенсійним забезпеченням та ринками капіталу. (curierulnational.ro)

Польща: Пенсійні фонди можуть втратити управління облігаціями

Починаючи з літа 2010 року, Польська адміністрація соціального страхування (ZUS) може отримати право управляти коштами, які пенсійні фонди повинні вкладати в державні облігації. Згідно з новою системою, яка може запрацювати в липні, 13 мільярдів польських злотих (3,1 мільярди євро) можуть бути спрямовані безпосередньо до ZUS, а не до пенсійних фондів, які щорічно вкладають ці кошти в державні облігації. Міністр праці Іоланта Федак заявила, що це зроблено для того, щоб зменшити операційні витрати пенсійних фондів і таким чином підвищити майбутні пенсії. Одним із заходів, який повинен сприяти удосконаленню системи, є той, що тарифи пенсійних фондів на адміністративні витрати вже зменшено вдвічі. Міністерства праці та фінансів оголосили, що внески, призначені для фондів обов'язкового II Рівня, зменшаться з 7,3% до 3%. (IPE.com)

Угорщина: Пенсійні фонди стають пенсійними компаніями

Парламент затвердив реформу недержавних пенсійних фондів. Починаючи з січня 2013 року, учасники недержавних пенсійних фондів стануть учасниками нового типу приватних пенсійних фондів-компаній. Новий закон надасть можливість недержавним пенсійним фондам об'єднатися в пенсійний фонд-компанію в залежності від їх вибору. Потім рахунки учасників будуть переведені до приватного пенсійного фонду-компанії. Нові нормативно-правові акти також накладають обмеження на вилучення пенсійних заощаджень у вигляді одноразової виплати і закладають критерії для розрахунку пенсійних виплат. (MPE-Econews)

Сінгапур: План працевлаштування осіб пенсійного віку

Для вирішення проблеми старіння населення уряд Сінгапуру намагається створити законодавчу базу для



працевлаштування осіб пенсійного віку. Відповідний закон, який планується запровадити з 1 січня 2012 року, зобов'яже роботодавців пропонувати робітникам, яким вже виповнилося 62 роки (передбачений законом пенсійний вік), працювати спочатку до 65 років, а потім – до 67 років, якщо їм це дозволяє стан здоров'я, але необов'язково на тій самій посаді чи з таким же окладом, як раніше. Якщо роботодавці не можуть працевлаштувати відповідних робітників, то вони повинні запропонувати їм разову матеріальну допомогу. Це надасть працівникам можливість шукати альтернативну роботу. Така разова допомога є однією з трьох складових «чорнових» рекомендацій щодо працевлаштування осіб пенсійного віку, які стануть основою закону, що планується прийняти до 2012 року. (temasekreview.com, sgemployers.com)

РИНКИ:

Болгарія: Пенсійні фонди забезпечують більш високий дохід, ніж депозити

Проведене інформаційним агентством «Стандарт» дослідження банківського ринку виявило, що пенсійні фонди Болгарії забезпечують більш високий інвестиційний дохід, ніж банківські депозити. Протягом минулого року інвестиційний дохід пенсійних фондів становив від 4,01% до 16,13% річних, а це більше, ніж можна отримати за депозитами в болгарських банках. Пенсійні фонди Болгарії ще повністю не визначилися з напрямками інвестування – вони вже інвестували за кордон 1 млрд. левів, а їх сумарні активи перевищують 3 млрд. левів. Болгарська фондова біржа організувала круглий стіл для публічних компаній. Експерти зазначили, що дуже мало компаній хочуть потрапити в лістингові Списки біржі. Ситуація ускладнюється відсутністю інвесторів та низькою ліквідністю: «плоский ринок капіталу» призвів до сповільнення темпів інвестування коштів пенсійних фондів. Велика частина коштів пенсійних фондів зараз розміщена на банківських депозитах, але коли ринок відновиться, з'являться й об'єкти для інвестицій. (StandartNews.com)

Естонія: Станом на кінець року один з трьох добровільних учасників продовжує брати участь у пенсійній схемі II Рівня

В Естонії два з трьох працівників, у яких був вибір робити внески до накопичувальної пенсійної системи II Рівня, вирішили припинити ці внески. Наступного року 220 000 з 600 000 естонців продовжуватимуть брати участь у пенсійних схемах II Рівня.

Юрген Лігі, міністр фінансів Естонії, так прокоментував цю ситуацію: «Ми повинні продовжувати роз'яснювальну роботу серед населення, щоб люди знали, що держава припинила робити внески через надзвичайні обставини. Зараз важливо забезпечити таке регулювання пенсійних систем II Рівня, щоб максимально підвищити їх стабільність та довіру до них». (The Baltics Today)

Нідерланди: Фонди залишаються вразливими

Голландські пенсійні фонди підвищили свій дохід завдяки поживленню ринку в листопаді 2009 року, але, за повідомленням органу нагляду за пенсійними фондами Де Недерланде Банку (ДНБ), їх фінансовий стан залишається слабким. Коефіцієнти покриття перевищують 100%, але ДНБ вважає, що цього мало і потрібен буфер, щоб коефіцієнт покриття дорівнював як мінімум 130%. Фонди не можуть здійснити індексацію, і, у деяких випадках, вони змушені підвищувати розмір внесків. Зараз ДНБ ретельно вивчає інвестиційну політику та покращення фінансових показників пенсійних фондів. У 2009 році різко зменшилась кількість фондів, змінилася структура їх інвестиційного портфеля, де перше місце зайняли інструменти з фіксованим доходом (53%), а друге – акції (32%). У другому кварталі 2009 року діяло 612 пенсійних фондів, у той час як у 2008 році їх було 656; у жовтні 2009 року загальна кількість фондів зменшилася до 598. Особливо скоротилася чисельність корпоративних пенсійних фондів, для яких дуже важким виявився тягар адміністративних витрат та вимог органів нагляду. (IPE.com)

АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ ЦЬОГО МІСЯЦЯ: ПЕНСІЇ НА ПІЛЬГОВИХ УМОВАХ У КРАЇНАХ ОЕСР

Після прийняття у липні 2003 року Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» питання пенсій на пільгових умовах (які призначаються тим, хто може виходити на пенсію раніше загальновстановленого пенсійного віку) стало дискусійним.

Фактично закон передбачає фінансування пільгових пенсій за рахунок внесків до професійних та корпоративних недержавних пенсійних фондів, що має передбачатись окремим законодавчим актом. Але до прийняття відповідного законодавчого акту роботодавці зобов'язані відшкодовувати Пенсійному фонду України постійно зростаючу частку витрат на пільгові пенсії для працівників професій, віднесених до Списку №1. Зараз ця частка становить 80%, а, відповідно до чинного законодавства, з 1 січня наступного року вона має збільшитися до 90%. Що стосується професій, віднесених до Списку №2, то роботодавець взяв на себе витрати на пільгові пенсії робітників у повному обсязі. Пенсії шахтарям до досягнення загальновстановленого пенсійного віку виплачуються з державного бюджету, а не роботодавцем.

У рамках вдосконалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи Міністерство праці та соціальної політики України разом з Федерацією роботодавців України (Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні) у листопаді 2009 року провели круглий стіл, щоб обговорити це питання.

Наведена нижче інформація ОЕСР дуже актуальна для подальшого обговорення цього питання.



Дослідження ОЕСР: Пільгові пенсії – чи потрібні вони?*

«Чи мають пенсії враховувати важкі та шкідливі і небезпечні умови праці?» – таке запитання поставили експерти ОЕСР з пенсійних питань, коли аналізували кількість відповідних професій, структуру та обґрунтування цих особливих пенсійних схем у країнах ОЕСР. Автори дослідження дійшли висновку, що:

Призначення пільгових пенсій обґрунтовано лише для вузького кола працівників. Взагалі «не існує достатньо підстав для підтримання чи введення особливих пенсійних схем для працівників професій з важкими та шкідливими і небезпечними умовами праці». Експерти зазначають, що такі схеми існують більше через небажання змінювати систему, ніж завдяки їх корисності як додаткової пенсії».

Кращим шляхом підвищення доходу працівників, зайнятих на важких роботах та роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, є «адресна соціальна

допомога, наприклад допомога у зв'язку з безробіттям», а також пенсії за інвалідністю або виплати за лікарняними.

Порівнюючи виплати у п'яти країнах, дослідження ОЕСР встановило, що розміри пільгових пенсій є набагато вищими, ніж пенсії, які призначаються на загальних підставах. В Іспанії, наприклад, пільгові пенсіонери отримують на 80% більше, а в Португалії – навіть на 130% більше, тобто їх пенсія є майже вдвічі вищою. Автори дослідження дотримуються думки, що країнам потрібно переглянути ці пенсійні пільги та виправити таку нерівність, яка може вважатися несправедливою.

Також, якщо достроковий вихід на пенсію для представників деяких професій дозволятиметься й надалі, то фінансувати такі пільги слід за рахунок внесків відповідних роботодавців та працівників, а не продовжувати надавати пільги за рахунок внесків всього населення.

Таблиця: Огляд пільгових пенсій в країнах ОЕСР

БАЗОВИЙ ОГЛЯД ПЕНСІЙ ДЛЯ ОСІБ, ЗАЙНЯТИХ НА ШКІДЛИВИХ РОБОТАХ, ЩО ВИПЛАЧУЮТЬСЯ У КРАЇНАХ-ЧЛЕНАХ ОЕСР (OECD)				
Країна	Категорія робітника	Вік дострокового виходу на пенсію осіб, що працюють на шкідливих та небезпечних роботах	Коефіцієнт скорочення пенсійного віку	Ставка нарахування
БЕЛЬГІЯ	Шахтарі	55 років для підземних робочих; 60 років для осіб, що працюють на поверхні (або за наявності 30 років шахтарського стажу)		1/30 (за календарний рік сплати внесків)
	Моряки	60 років (або за наявності 14 років стажу роботи у морських рейсах)		1/40 (за календарний рік сплати внесків)
	Екіпажі пасажирського повітряного флоту	55 років (або по досягненні 20 років стажу пілотом або 23 років стажу роботи в авіації на інших роботах)		1/30 для пілотів 1/34 для інших категорій авіатранспортних працівників
ФРАНЦІЯ	S.N.C.F. (працівники національної залізниці)	55 років або ті, що сплачували пенсійні внески протягом 25 років; 50 років для машиністів, які мають стаж не менше 15 років		Пенсія складає 2% зарплати за рік, але не більше 75% від сукупної зарплати
ФІНЛЯНДІЯ	Моряки	55 років для членів екіпажу; 60 років для офіцерів (причому строк виходу на пенсію зменшується з 63 років на кількість місяців, які людина пропрацювала у рейсах понад 324 місяці)		Ставка нарахувань на 0.1 відсоткового пункту вище, ніж у більшості пенсіонерів інших категорій до досягнення 63 років
УГОРЩИНА	Різні категорії осіб, зайнятих на шкідливих роботах	Чоловіки: 55 років (для чоловіків зі стажем 10 років пенсійний вік скорочується на два роки, та на один рік після кожних п'яти додаткових років стажу на шкідливих роботах); Жінки: 52 роки (для жінок зі стажем 8 років пенсійний вік скорочується на два роки, та на один рік після кожних чотирьох додаткових років стажу на шкідливих роботах)	0.20 (чоловіки) 0.25 (жінки)	



БАЗОВИЙ ОГЛЯД ПЕНСІЙ ДЛЯ ОСІБ, ЗАЙНЯТИХ НА ШКІДЛИВИХ РОБОТАХ, ЩО ВИПЛАЧУЮТЬСЯ У КРАЇНАХ-ЧЛЕНАХ ОЕСР (OECD)

Країна	Категорія робітника	Вік дострокового виходу на пенсію осіб, що працюють на шкідливих та небезпечних роботах	Коефіцієнт скорочення пенсійного віку	Ставка нарахування
НОРВЕГІЯ	Працівники державного сектору та особи, що зайняті у приватних фірмах і підписали договори про заробітну платню з LO (найбільшою профспілкою Норвегії) і є учасниками AFP – пенсійної схеми на базі контракту з дострокового виходу на пенсію (avtalefestet pensjon)	Від 62 до 66 років		Пенсія за планом AFP розраховується як пенсія, яку б людина отримала, якби працювала, як усі, до досягнення 67 років, за умови, що пенсія не перевищує 70 відсотків останньої заробітної плати.
ПОРТУГАЛІЯ	Шахтарі, що зайняті на підземних роботах (включаючи зайнятих на профілактичних і обслуговуючих підземних роботах)	50 років	0.5	
	Працівники торгівельного флоту	55 років		За наявності 15 років «рейсового» стажу пенсія не може зменшуватися
	Працівники рибного та пасажирського флоту	55 років, якщо людина має не менше 30 років риболовного стажу (за рік зараховуються кожні 150 днів стажу протягом одного календарного року) Якщо стаж менше 30 років, пенсійний вік скорочується на рік за кожні 3 роки риболовного стажу (напр., робочий з риболовним стажем 21 рік може вийти на пенсію на 7 років раніше ніж це передбачено законом для інших категорій, тобто, не у 65, а у 58 років)		1/30 (за календарний рік сплати внесків)
	Авіадиспетчери	55 років		За наявності 20 років стажу на цій роботі
ПОЛЬЩА	Шахтарі	55 років		Повна пенсія призначається на 10 років раніше, ніж за звичайним віком виходу на пенсію
ІСПАНІЯ	Шахтарі (що безпосередньо видобувають вугілля у забоях)	50 років	0.5	
	Особи, що працюють на кораблях (що перевозять нафту та газ)	52 роки	0.4	
	Авіатранспортні працівники (лише пілоти, але не стюарди і стюардеси)	52 роки (для пілотів) та 54 роки (для інших категорій авіатранспортних працівників)	0.4 (для пілотів) 0.3 (для інших категорій авіатранспортних працівників)	



Новини про хід реформ:

Франція: Запобігання ризику замість компенсації

У 2008 році не було досягнуто успіху на переговорах між профспілками та роботодавцями щодо створення схеми, яка б дозволяла зайнятим на важких роботах працівникам достроково виходити на пенсію за рахунок внесків роботодавців. Дуже впливова спілка роботодавців MEDEF припинила переговори, мотивуючи це своїм небажанням вводити «пільгові пенсії». Ця спілка критично сприйняла будь-які пропозиції щодо введення колективних схем для працівників на важких роботах замість індивідуального підходу. Уряд, який виступив посередником між двома сторонами, зробив наголос на запобіганні ризику та покращенні умов праці. Вказуючи на поширеність ризиків на робочих місцях, наприклад 13,5% всіх працюючих (2 млн. осіб) наражаються на своїх робочих місцях на ризик від контакту принаймні з однією канцерогенною речовиною, Міністерство праці та соціальних справ наголошує на важливості профілактики та пріоритету «розвитку культури запобігання ризику». Водночас уряд закликає соціальних партнерів продовжити роботу над покращенням умов праці та компенсацією за важку працю, причому вирішити останнє питання найважче, оскільки воно є дуже витратним та складним. (ОЕСР, Міністерство праці та соціальних справ Франції)

Польща: Замість пільгових пенсій запроваджуються перехідні

З січня 2009 року пільга дострокового виходу на пенсію збереглася лише для шахтарів, які можуть виходити на пенсію в 55 років (замість 60 років). Але в якості альтернативи достроковому виходу на пенсію уряд намагається впровадити тимчасову систему «перехідних пенсій». Вона буде запропонована лише працівникам, що

народилися з 1948 до 1969 року, та для невеликої кількості професій (порівняно з попередньою більш широкою схемою дострокових пенсій) та з 55 років для жінок і 60 – для чоловіків. (ОЕСР, IPE.com)

Угорщина: Поступове перенесення зобов'язань з роботодавця на працівника

Реформа 2007 року переклала зобов'язання щодо фінансування дострокового виходу на пенсію працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, з держави на роботодавця. Якщо до 2007 року додаткові внески за достроковий вихід на пенсію не стягувалися, то зараз роботодавці сплачують внески в розмірі 13%. Тягар витрат поступово приймають на себе роботодавці. У 2007 році уряд відшкодував 100% витрат, а в 2009 році 50% витрат вже несли роботодавці, які повністю покриватимуть ці витрати з 2011 року. Також роботодавці та профспілки можуть домовитися щодо переведення певних видів робіт з категорії важких до категорії загальних робіт, а роботодавці можуть бути звільнені від внесків у разі вкладення ними коштів у покращення умов праці та техніки безпеки. На роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, які надають право на достроковий вихід на пенсію, зайняті близько 3,8% працівників. (ОЕСР)

* OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 91, 10/08/2009 (Робочі записки ОЕСР з соціальних питань, питань працевлаштування та міграції) (англ. мовою), 57 стор, doi: 10.1787/221835736557

Should Pension Systems Recognise "Hazardous and Arduous Work"? (Чи повинні пенсійні системи визнавати «шкідливі та важкі умови праці»?) Asghar Zaidi; Edward R. Whitehouse (Автори: Асгар Заїді та Едвард Уайтхаус)

Вісник підготовлено завдяки зусиллям працівників відділів пенсійного реформування та зв'язків з громадськістю Проекту «Розвиток ринків капіталу» в рамках програми Проекту щодо пенсійного реформування. Проект фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (USAID).

Реалізацію Проекту USAID «Розвиток ринків капіталу» було розпочато у жовтні 2005 року.

Це – п'ятирічна програма, спрямована на надання допомоги Україні у створенні життєздатного й ефективного фінансового сектора, що сприятиме економічному зростанню і знизить витрати та ризики проведення пенсійної реформи. Більш детальну інформацію Ви зможете отримати на сайті Проекту: www.capitalmarkets.kiev.ua або на сайті з питань пенсійної реформи в Україні: www.pension.kiev.ua

Головна мета діяльності USAID в Україні – допомогти країні завершити перехід до сталої демократичної системи з ринково-орієнтованою економікою. Основними напрямками допомоги є економічне зростання, розвиток демократії та самоврядування, охорона здоров'я та соціальний сектор. Загальна вартість технічної і гуманітарної допомоги, наданої з 1992 року для того, щоб сприяти розвитку демократії, реструктуризації економіки та реформуванню соціального сектору України, на сьогодні складає 1,6 млрд. доларів. Більше відомостей про цю та інші програми USAID Ви можете отримати у Відділі інформації та зв'язків з громадськістю Місії USAID в Україні за тел. (044) 492-71-01 або завітавши на інтернет-сторінку <http://ukraine.usaid.gov>.