



МІЖНАРОДНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ВІСНИК



Липень – Серпень 2009 року, Випуск № 7- 8

У випуску:

Міжнародні тенденції:

Схеми з визначеними виплатами (DB) захитались від останнього удару? ст. 1-3

- Провідні компанії оголошують закриття схем DB
- Велика Британія: Провідний виробник молочних продуктів страшує свої пенсійні зобов'язання за схемою DB
- Крупна нафтова компанія BP переходить від схем DB до схем DC
- Нідерланди: Фонд АВР майже повністю повернувся до коефіцієнта покриття 100%
- Ірландія: Фонд авіаційної адміністрації (DB) визнає існування дефіциту
- Велика Британія: Компанія «Бритіш Телеком» очікує гігантського дефіциту у фонді DB

Політика:

Ініціативи заради стабільності пенсійного забезпечення ст. 3-4

- Канада: Дивлячись на голландську модель
- Китай: Доходи від первинного публічного розміщення акцій допомагають наповнити Пенсійний фонд
- Бразилія: Інвестиційні обмеження можуть бути скасовані
- Румунія: 2-й рівень має зрости більше
- Ірландія: Колишні міністри будуть отримувати пенсію на 25% менше

Державні фінанси:

Пенсії переобтяжують країни з перехідною економікою ст. 4-5

- Латвія: Пенсії скорочують, щоб відповідати вимогам щодо отримання кредиту
- Литва: Скорочення бюджету вплине на пенсії
- Естонія: У державному бюджеті не вистачає грошей на пенсії
- Сербія: МВФ вважає, що скорочення пенсій є можливим варіантом
- Румунія: Солідарна пенсія – «занадто щедра»

Ринки: ст. 5-6

- Глобальні ринки: Дослідження показує відхід від акцій і ризику
- Нідерланди: Фонди отримують вигоду від музики Майкла Джексона
- Японія: Пенсійний фонд № 1, можливо, продаватиме облігації, щоб заплатити пенсіонерам
- Нідерланди: Менші фонди йдуть на менший ризик, на менш складні варіанти

Аналітичні матеріали цього місяця:

Підвищення рівня зайнятості працівників старшого віку, огляд ст. 6-8

МІЖНАРОДНІ ТЕНДЕНЦІЇ: СХЕМИ З ВИЗНАЧЕНИМИ ВИПЛАТАМИ (DB) ЗАХИТАЛИСЬ ВІД ОСТАНЬОГО УДАРУ?

Протягом багатьох років професійні пенсійні плани з визначеними виплатами (DB) вважались важливими соціально-економічними установами у Сполучених Штатах та у певних частинах Європи, а також головними додатковими пільгами для залучення та утримання цінних працівників, оскільки плани DB гарантували працівникам виплату довічних пенсій після виходу на пенсію. Але по мірі зростання тривалості життя працівників плани DB почали використовувати незаплановані суми пенсійного капіталу, і у зв'язку з цим схеми DB все частіше вважаються нестійкими. Все більше компаній припиняють пропонувати схеми DB своїм новим працівникам. За результатами дослідження компанії PriceWaterhouseCoopers приблизно 96% роботодавців вважають плани DB нестійкими, і тільки кожний двадцятий (5%) вважає, що його план через п'ять років все ще буде відкритий для нових учасників. У Великій Британії приблизно 40 компаній із тих, що складають індекс FTSE100 (індекс FTSE є зваженим індексом 100 компаній з найбільшим рівнем капіталізації у Великій Британії, які знаходяться в лістингу на Лондонській фондовій біржі), пропонують схеми DB; але лише чотири компанії із цих 40 – все ще пропонують такі плани для нових працівників. Натомість професійні схеми з визначеними внесками (DC) дедалі стають популярнішими (див. Міжнародний пенсійний вісник №3).

Зараз, у зв'язку з кризою на фондовому ринку, багато схем DB могли зазнати остаточного удару: зменшуючи вартість пенсійного капіталу, криза ставить під питання коефіцієнт покриття (прим. – покриття зобов'язань власним капіталом), а таким чином, і їхню спроможність забезпечити обіцяні пенсійні виплати. У той час як компанії продовжують політику закриття схем для нових учасників, дві міжнародні компанії: Barclays Group і Fujitsu Services – вдалися до безпрецедентного кроку і повністю заморозили свої плани. Водночас роботодавці намагаються створити якісь схеми на заміну старим, найчастіше у формі схем з визначеними внесками (DC), куди як роботодавці, так і працівники сплачують внески в однакових розмірах.

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.



Провідні компанії оголошують закриття схем DB

Філія банківської групи Barclays у Великій Британії на початку минулого місяця оголосила про закриття своєї схеми DB для існуючих працівників. Компанія з надання послуг у сфері інформаційних технологій Fujitsu International UK, книжковий роздрібний магазин у Великій Британії W.H. Smith, та компанія Rentokil також вдалися до подібних заходів: вони оголосили про плани заморозити свої пенсійні схеми для учасників. Замість існуючих схем з визначеними виплатами (DB) працівникам компанії Barclays запропонують гібридні схеми DB/DC, а виплати, які вони заробили до сьогодні, будуть заморожені до того часу, поки ці люди не вийдуть на пенсію.

У своєму листі до 18 000 працівників виконавчий директор Barclays group Джон Варлей пояснив, що різкі коливання на фондових ринках та відсоткових ставок призвели до повної непередбачуваності щодо розміру капіталу та видатків пенсійного фонду. В якості прикладу він навів дані оцінки активів пенсійного фонду у вересні 2007 року. Тоді фонд мав профіцит 200 мільйонів британських фунтів (330 мільйонів доларів США), а вже через рік, у вересні 2008 року, у фонді був дефіцит 2,2 мільярди фунтів (3,6 млрд. доларів США). Проте профспілка Unite оголосила таке рішення Barclays «тривожним». Компанія Barclays вже закрила свою схему з визначеними виплатами для нових працівників понад 10 років тому, у 1997 році. Компанія Fujitsu Services у травні оголосила про закриття своєї схеми DB, що вплине майже на 4000 її працівників. Схема вже була закрита для нових працівників у 2000 році. Сьогодні компанія Fujitsu розпочинає процес обов'язкових 90-денних консультацій зі своїми працівниками стосовно закриття даного пенсійного плану. (Джерело: Ft.com, Bloomberg)

Велика Британія: Провідний виробник молочних продуктів страхує свої пенсійні зобов'язання за схемою DB

Компанія Dairy Crest, провідний виробник кисломолочних продуктів, у зв'язку з дефіцитом, що загрожує її схемі DB, витратила 160 мільйонів британських фунтів (263 мільйони доларів США) на придбання страхового полісу, який покриває пенсійні зобов'язання компанії перед її працівниками, що вийшли на пенсію. Забезпечення покриття, відоме як покупка страховою компанією участі у капіталі, означає, що за кожний фунт, який виплачується з пенсійної схеми компанії Dairy Crest, страхова компанія L&G буде сплачувати у фонд 1 фунт.

Рішення компанії Dairy Crest віддзеркалює труднощі планів DB, ризики яких зростають у зв'язку з коливаннями на ринку та зобов'язаннями, що виникають через підвищення тривалості життя працівників на пенсії, що надзвичайно збільшує пенсійні видатки компанії. Dairy Crest закрила свою схему DB для нових працівників у 2006 році. Приблизно 3370 працівників із 8100 співробітників компанії Dairy Crest на сьогодні сплачують внески у пенсійну схему компанії. Dairy Crest зобов'язана виплачувати пенсії 6800 працівникам, які вийшли на пенсію, і відклала виконання зобов'язань перед іншими 6800 особами, які звільнилися з компанії, але ще не почали отримувати пенсію. У схемі виявився пенсійний дефіцит у

розмірі 63 мільйони фунтів, який ставить під загрозу її спроможність здійснювати довгострокові пенсійні виплати. (Джерело: Timesonline.com)

Крупна нафтова компанія BP переходить від схем DB до схем DC

British Petroleum, друга найбільша в Європі нафтова компанія, в офісі якої у Великій Британії працюють 16 000 працівників, починаючи з квітня 2010 року закриє свій пенсійний план DB на основі останньої заробітної плати для нових працівників та перейде на схему з визначеними внесками. Нова політика спрямована на збереження коштів компанії та водночас дозволяє передбачати видатки у світлі ринкових коливань. Прес-секретар компанії повідомив агентству Bloomberg, що зміни у пенсійному забезпеченні працівників обумовлені видатками, пов'язаними з підвищенням тривалості життя. Такі обмеження спрямовані на скорочення видатків та зменшення актуарних ризиків і невизначеності у майбутньому. Пенсійна схема BP, що існує на сьогодні, є схемою з визначеними виплатами, а не з визначеними внесками, і це означає, що вартість її фінансування повністю залежить від компанії. Переоцінка 2008 року, результати якої були опубліковані у червні цього року, показала профіцит у розмірі 1,6 млрд. доларів США. Із 69 000 учасників пенсійної схеми BP 39 000 є пенсіонерами, а 18 000 – відкладеними учасниками, що означає, що вони звільнилися з компанії, але поки що не отримують пенсії. Компанія розпочала процес консультацій зі своїми працівниками. (Джерело: BBC, Bloomberg)

Нідерланди: Фонд АВР майже повністю повернувся до коефіцієнта покриття 100%

Найбільший голландський пенсійний фонд для державних службовців АВР наблизився до коефіцієнта покриття майже 100%. Загальна сума зобов'язань фонду АВР складає 191 млрд. євро (у той час як вартість активів наблизилась до 175 млрд. євро), таким чином у травні досягнуто коефіцієнту покриття (фінансування) у розмірі приблизно між 95% та 100%, що свідчить про його збільшення з 89,5%, що був зафіксований наприкінці 2008 року. Серед факторів, які допомогли фонду АВР отримати прибуток, наступні: зростання відсоткових ставок, збільшення курсу євро відносно долара та зростання цін на нафту. У липні фонд збільшив тарифи внесків як для працівників, так і для роботодавців на 1% і продовжує розглядати питання загального збільшення внесків на 2% у 2010 році, у залежності від фінансової ситуації у фонді наприкінці року. (Джерело: IPE.com, Dowjones.com)

Ірландія: Фонд авіаційної адміністрації (DB) визнає існування дефіциту

Згідно з оприлюдненим у травні річним звітом пенсійного фонду Ірландської авіаційної адміністрації (ІАА) його дефіцит у 2008 році сягнув 146,6 млн. євро. ІАА, який на сьогодні має дві схеми з визначеними виплатами, стверджує, що пенсійний дефіцит виник «майже виключно у зв'язку зі зменшенням вартості активів пенсійної схеми, що було обумовлено падінням на світових ринках акцій протягом року». Найважливішим завданням, яке стоїть перед адміністрацією у 2009 році, є



подолання пенсійного дефіциту, що вимагає підвищення розміру внесків працівників та зменшення рівнів виплат. (Джерело: IPE.com)

Велика Британія: Компанія «Бритіш Телеком» очікує гігантського дефіциту у фонді ДВ (з визначеними виплатами)

За інформацією агенції Reuters дефіцит пенсійного фонду працівників «Бритіш Телеком», головного оператора фіксованого зв'язку та інтернет-провайдера Великої Британії, а також однієї з найбільших телекомунікаційних компаній світу, може скласти аж 11 млрд. фунтів, що на 50% більше, ніж ринкова вартість самої «Бритіш Телеком». Британський незалежний пенсійний експерт Джон Ральфе повідомив агенції Reuters, що «Бритіш Телеком» недооцінила свій дефіцит, оскільки вона використовувала для розрахунку занадто високий показник рівня інвестиційного доходу для оцінки того, скільки коштів отримають працівники, які вийшли на пенсію. «Розмір пенсійного фонду «Бритіш Телеком» продовжує перевищувати її ринкову капіталізацію, яка тільки приблизно складає 7,5 млрд. фунтів», – сказав пан Ральфе. Він є прихильником того, щоб для розрахунку виплат збільшити на два роки показник тривалості життя пенсіонерів. Фактичний дефіцит коштів пенсійних фондів розраховується кожні три роки, але компанії оприлюднюють інформацію про пенсійний дефіцит щороку у відповідності з МСБО 19. У «Бритіш Телеком» були складні часи у зв'язку з падінням прибутків у 2008 році. (Джерело: Reuters, TheTimesonline.com)

ПОЛІТИКА:

ІНІЦІАТИВИ ЗАРАДИ СТАБІЛЬНОСТІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Канада: Дивлячись на голландську модель

«Канада повинна подивитись на досвід Голландії щодо гібридних пенсійних схем», – запропонував Джим Ліч, голова пенсійного плану вчителів Онтаріо. Голландська модель втілює в собі елементи як схем з визначеними виплатами, так і схем з визначеними внесками. Вона структурована як поєднання невеликих та великих пенсійних фондів, що дозволяє невеличким фондам ділити свій інвестиційний ризик з великими фондами. (Джерело: Bloomberg)

Китай: Доходи від первинного публічного розміщення акцій допомагають наповнити Пенсійний фонд

Державні компанії будуть змушені передати більше своїх акцій національному пенсійному фонду з метою надання допомоги у фінансуванні пенсій зростаючій кількості пенсіонерів. Державним компаніям, які знаходяться в лістингу в Китаї з 2005 року, і тим, що збираються туди потрапити, у майбутньому доведеться передати акції, які знаходяться у державній власності, на суму, еквівалентну 10% емісії, до Національного фонду соціального страхування (NSSF), який є державним пенсійним фондом. Сьогодні китайські державні компанії перераховують частину доходів від первинного публічного розміщення своїх акцій за кордоном у Національний фонд. Цей новий захід вже вплинув на 826 компаній, які

знаходяться в лістингу на внутрішньому ринку. Вони перерахують до NSSF 8,4 млрд. акцій, ринкова вартість яких складає приблизно 63,9 млрд. юанів (9,4 млрд. доларів США). Фонд не зможе продати ці акції протягом наступних трьох років. Вартість активів, які знаходяться в управлінні Національного фонду соціального страхування (NSSF), дорівнює приблизно 560 млрд. юанів (82 млрд. доларів США). (Джерело: Reuters, China daily)

Бразилія: Інвестиційні обмеження можуть бути скасовані

Уряд Бразилії підготував пропозицію, яка передбачає скасування обмежень щодо інвестування в акції для закритих пенсійних фондів. Це дозволить певним фондам (корпоративним чи професійним) перевести всі свої кошти із інструментів з фіксованою доходністю, таких як облігації, у більш ризиковані інструменти з більшим потенційним інвестиційним доходом, такі як акції публічних та приватних компаній. Діюче законодавство дозволяє закритим фондам інвестувати до 50% в акції. Інвестиції у нерухомість можуть складати 8% портфеля. Уряд також обмежує нормативи інвестування закордон на рівні 3%. За словами директора одного з департаментів Міністерства соціального забезпечення Карлоса Едуардо Родрігеса де Кунья Гомеса, Міністерство соціального забезпечення може послабити ці обмеження. Як повідомило агентство Bloomberg, на конференції у Сан-Пауло 26 травня пан де Кунья Гомес сказав: «З різних причин, починаючи від диверсифікації ризиків і закінчуючи пошуком нових інструментів, а також потребою покращити зовнішнє переміщення капіталу, можливо, настав час порушити парадигму, яка існувала 30 років та забороняла інвестувати закордон». Фонди, які отримують переваги від такого заходу, управляють активами, вартість яких складає 425 млрд. реалів (або 215 млрд. доларів США) (у той час як відкриті пенсійні фонди управляють активами на суму приблизно 379 млрд. реалів). (Джерело: Bloomberg)

Румунія: 2-й рівень має зрости більше

Чиновники, які працюють у пенсійній сфері, думають про те, як покращити фінансування загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи (2-й рівень), запровадженої в 2008 році. На початку цього року через економічну кризу було відкладено збільшення обов'язкових внесків на 0,5%, до 2,5%, як частини стратегії поступового досягнення протягом восьми років рівня внесків 6% (наразі 2% від загального доходу працівника). Але Голова вітчизняного регулятора (CSSR) Мірче Оансі нещодавно оголосив, що збільшення внесків до 2-го рівня повинно бути не тільки відновлено, але й прискорено. Він сказав, що рівень внесків має досягти 6% в 2010 році, а не в 2016-му. У Румунії крайній вік для приєднання до 2-го рівня складає 35 років, тому тільки ті працівники, кому немає ще 35 років, повинні робити внески, а громадяни у віці 35-45 років можуть приєднатися до 2-го рівня добровільно. З точки зору учасників пенсійної системи Румунія представляє другий найбільший ринок у Центральній Європі після Польщі, де за даними джерел з регуляторних органів є 4,6 мільйона учасників та біля 86% робочої сили. Загальна вартість активів на 2-му рівні



досягає 209 мільйонів євро, які знаходяться в управлінні 14 діючих фондів. За даними на грудень 2008 року більш ніж 60% активів фондів було інвестовано в державні та муніципальні облігації, більш ніж 24% – у корпоративні облігації, у банківські депозити – 13%, в акції та взаємні фонди – 2%. Немає жодних обмежень на здійснення інвестицій за межами Румунії – теоретично обов'язкові пенсійні фонди можуть інвестувати всі свої активи за кордоном. 3-й рівень, з лише 155 тисячами учасників, має у своєму управлінні 21,7 мільйони євро. (privatepensions.ro)

Ірландія: Колишні міністри будуть отримувати пенсію на 25% менше

Кабінет міністрів Ірландії запропонував зменшити на 25% пенсії колишнім міністрам, якщо вони досі займають посади як члени парламенту. Згідно з чинним законодавством экс-міністри, які продовжують виконувати обов'язки сенаторів, депутатів Ірландського парламенту або членів Європарламенту, мають право отримувати половину своєї останньої міністерської пенсії. Наразі ця сума буде зменшена ще на 25%, оскільки згідно з висновком юристів «було конституційно неможливо зменшити пенсію більш ніж на 25%». У квітні цього року у своєму виступі, присвяченому обговоренню надзвичайного бюджету, міністр фінансів Брайен Леніхан пообіцяв припинити такі виплати, але після поради Генерального прокурора він був змушений провести консультації щодо экс-міністрів. Цей крок було здійснено після невдалих спроб Кабінету міністрів закликати колишніх міністрів відмовитися від частини свого доходу добровільно. Це відбулося після того, як з'явилися побоювання щодо справедливості та прозорості пенсій, а також більш напруженого бюджету. (IRE.com, Irish Independent)

ДЕРЖАВНІ ФІНАНСИ:

ПЕНСІЇ ПЕРЕОБТЯЖУЮТЬ КРАЇНИ З ПЕРЕХІДНОЮ ЕКОНОМІКОЮ

Латвія: Пенсії скорочують, щоб відповідати вимогам щодо отримання кредиту

Починаючи з 1 липня уряд скоротив пенсії (та допомогу матерям), аби «залатати» величезну діру в державних фінансах і відповідати вимогам для отримання міжнародного кредиту. Уряд досяг домовленості з соціальними партнерами, такими як Федерація вільних профспілок, Конфедерація роботодавців, Асоціація місцевих та регіональних органів влади, Торгово-промислова палата та Федерація пенсіонерів, «проштотувавши» поправки до Закону про пенсії щодо скорочення розмірів пенсій не менш ніж на 10% з 1 липня 2009 року до 31 грудня 2012 року. Крім того, працюючі пенсіонери втратять 70% своїх пенсій, а допомога матерям скоротиться на 50%. Уряд Латвії пообіцяв скоротити дефіцит бюджету на 2009 рік на 500 мільйонів латів (990 мільйонів доларів США), що є передумовою для отримання подальших кредитів від Міжнародного валютного фонду та Європейського Союзу, яке здається єдиним шляхом протидії економічній кризі, що поглиблюється. (balticbusinessnews.com, NYTimes.com)

Литва: Скорочення бюджету вплине на пенсії

Литва розглядає низку бюджетних скорочень, у тому числі пенсійні скорочення, схожі на ті, які здійснює сусідня Латвія, щоб привести свою економіку в нормальний стан до 2012 року, коли країна планує зробити євро своєю офіційною валютою. Прем'єр-міністр Андріус Кубіліус представив документи, які показують, що збільшення процентного пункту ставки ПДВ на 2% принесло б у результаті 230 мільйонів літів (93 мільйони доларів США) у цьому році і 612 мільйонів літів у кожному з двох наступних років, тоді як скорочення пенсій на 10% могло б принести в цьому році 510 мільйонів літів і 1 мільярд літів у кожному з двох наступних років. (balticbusinessnews.com, Reuters.com)

Естонія: У державному бюджеті не вистачає грошей на пенсії

Згідно з прогнозом Міністерства фінансів, який був оприлюднений восени минулого року, у державі не вистачає грошей на виплату пенсій до 2034 року. Минулого року пенсійне страхування мало дефіцит у розмірі 1 мільярд крон, а в цьому році дефіцит дорівнюватиме 2,8 мільярди крон (20 мільярдів доларів США). Міністерство з соціальних питань планує збільшити пенсійний вік або скоротити спеціальні пенсії, але поки що не має конкретних думок стосовно цих планів. Бюджетний дефіцит Естонії, у тому числі витрати на соціальне забезпечення та державні і муніципальні витрати, виріс до 5,57 мільярди крон (502 мільярди доларів США) – з 2,06 мільярди крон у попередньому році. Пенсії складають чверть витрат бюджету Естонії. В інтерв'ю агентству новин Bloomberg міністр фінансів Естонії Юрген Лігі підтвердив, що уряд може розглянути питання скорочення пенсій. (balticbusinessnews.com)

Сербія: МВФ вважає, що скорочення пенсій є можливим варіантом

Наступний перегляд бюджету Сербії, ймовірно, більш за все вдасться по найстарішим верствам населення. Сербія може стикнутися з важким вибором, а саме: здійснити скорочення заробітної плати та пенсій або збільшити податки, щоб відповідати вимогам МВФ щодо бюджету, для отримання кредиту у розмірі 3 мільярди євро. Згідно з останніми даними дефіцит бюджету Сербії досягне 4% від ВВП, що перевищує 3%-й дефіцит, узгоджений з МВФ. МВФ заявив, що країна матиме два варіанти дій – збільшити ПДВ або скоротити витрати. У квітні Сербія вже прийняла скоригований бюджет з меншим дефіцитом, запровадивши заморожування зарплат у державному секторі, підвищення податків на прибуток, підвищене в'їзне мито на бензин, дизельне паливо та природний газ, а також вищі податки за користування мобільними телефонами. (B92.net)

Румунія: Солідарна пенсія – «занадто щедра»

Радник Міністерства праці Румунії назвав «пенсійну систему занадто щедрою», оскільки існує певна категорія пенсіонерів, які йдуть на пенсію достроково та отримують усі види пенсійної допомоги. «Беручи до уваги демографічні проблеми, які стоять перед Румунією, я



вважаю, що пенсійна система стала занадто щедрою», – сказав Костянтин Сейтан на семінарі з питань ринків капіталу, який проходив минулого місяця. Він, зокрема, згадав про «1 мільйон людей, яким дозволено вийти на пенсію достроково за станом здоров'я». За даними EUROSTAT 2008 року населення Румунії до 2060 року зменшиться на 4,5 мільйона осіб і складатиме 16,9 мільйона людей. Співвідношення непрацюючого населення похилого віку та працюючого в Румунії до 2060 року потроїться, з 21,3% в 2008 році до 65,3% в 2060-му, а це означає, що на 100 працюючих припадатиме 65 пенсіонерів. Румунія забезпечила собі програму допомоги від міжнародних кредиторів у розмірі 20 мільярдів євро, у тому числі від МВФ, який вимагає більш жорсткої бюджетної політики, наприклад у секторі солідарних пенсій. (<http://w4.csspp.ro/>, IPE.com, privatepensions.ro)

РИНКИ:

Глобальні ринки: Дослідження показує відхід від акцій і ризику

IPE, провідна веб-сторінка з пенсійних новин, провела своє щорічне дослідження щодо управління активами інституційних інвесторів в країнах Європи, серед яких були 117 інституційних інвесторів з 24 країн Європи, в управлінні яких знаходяться активи на загальну суму 477 мільярдів євро. «Вперше дослідження показало зміни в намірах розміщувати активи в пайових фондах і фондах хеджування», – відзначила IPE.com в резюме, опублікованому на її веб-сторінці. Кількість компаній з управління активами (КУА), які мають намір зменшувати розміщення своїх коштів у приватні акції (18%), перевищила кількість тих, що мають намір збільшити розміщення своїх коштів у цей клас активів (13%). Володіння корпоративними облігаціями наразі складає 18% від загального обсягу портфелю цінних паперів, збільшившись до 12,9% у порівнянні з дослідженням 2008 року. На грошові кошти припадає 10% активів в порівнянні з 6% минулого року. Близько 14% респондентів мали намір збільшити суму коштів на своїх рахунках. У категорії альтернативних активів КУА зменшували розміщення своїх активів у фондах хеджування. «Взагалі, нерухоме майно утримало свої позиції як найбільш бажане після класу альтернативних активів, за якими йдуть предмети споживання». 54% респондентів мають намір збільшити розміщення своїх коштів у предмети споживання і тільки 1% респондентів планують скоротити його. «У той час, коли багато з прийнятих припущень щодо переваг різних активів зникли в "плавильному котлі", інвестори все ще залишаються вирішувати питання формування портфелів на базі очікуваних прибутків та диверсифікації ризиків, – сказав інвестиційний експерт Ів ван Ланженхов. – Вони значно менше впевнені щодо ролі, яку можуть грати різні класи активів у тому, щоб наразі принести прибутки». (IPE.com for full study)

Нідерланди: Фонди отримують вигоду від музики Майкла Джексона

Агентство новин Bloomberg повідомило, що різке зростання популярності пісень Майкла Джексона після його смерті збільшило прибутки голландського пенсійного

фонду АВР – третього за величиною фонду у світі – який володіє правами на деякі з хітів співака. У 2008 році АВР створив музичний фонд «Іміджем Мьюзик груп», який володіє правами на більш ніж 100 тисяч записів, у тому числі на хіти Брітні Спірс, Мадонни та Майкла Джексона. Цей фонд використовується як засіб диверсифікації портфеля цінних паперів АВР. АВР отримує гонорар кожного разу, коли пісня, на яку він має права, продається або звучить по радіо. АВР був зобов'язаний подати план виходу з важкого становища після того, як коефіцієнт покриття впав до 97%, що означало, що його активи були нижчими за майбутні зобов'язання. (Bloomberg, веб-сторінка «Іміджем груп»)

Японія: Пенсійний фонд № 1, можливо, продаватиме облігації, щоб заплатити пенсіонерам

Державний пенсійний фонд Японії, який є Державним пенсійним інвестиційним фондом (ДПФ), заявляє, що, можливо, у цьому році він буде продавати велику кількість японських державних облігацій, щоб отримати грошові кошти для здійснення пенсійних виплат. ДПФ є найбільшим пенсійним фондом у світі з пенсійними активами, які еквівалентні 1,2 трильйона доларів США, а також є найбільшим японським покупцем державних цінних паперів. Населення Японії старіє найшвидшими у світі темпами, причому 25% населення країни вийде на пенсію до 2030 року. ДПФ став незалежною установою 2006 року, але уряд і досі приймає рішення щодо структури його портфелю і буде їх приймати до 2010 року. За повідомленнями уряду на внутрішні облігації має припадати 67% інвестицій, на японські акції – 11%, на іноземні акції – 9% і на зовнішні борги – 8%. (Bloomberg)

Нідерланди: Менші фонди йдуть на менший ризик, на менш складні варіанти

Згідно з дослідженням, проведеним голландським пенсійним регулятором De Nederlandsche Bank, стратегія щодо формування інвестиційних портфелів малих та середніх пенсійних фондів є менш гнучкою і не такою точною, ніж стратегія великих фондів. Згідно зі звітом «стратегічний вибір інвестиційного портфеля пенсійних фондів часто базується на приблизних і, можливо, менш складних підходах». По-перше, більшість пенсійних фондів, особливо середні та малі, мають тенденцію до округлення обсягів стратегічного розміщення активів до найближчого числа, кратного 5%. По-друге, багато інвестиційних фондів інвестують мало або зовсім не інвестують у класи альтернативних активів, окрім акцій та облігацій, що дає в результаті обмежену диверсифікацію активів. По-третє, середні та малі пенсійні фонди віддають перевагу здійсненню інвестицій у своєму регіоні й по суті не повністю використовують можливості міжнародної диверсифікації. Згідно з вказаним звітом фонди з менш складною інвестиційною стратегією намагаються й надалі вибирати інвестиційну стратегію з меншим співвідношенням ризику та доходності (як повідомляє IPE.com). Звіт базується на даних, зібраних від 748 голландських пенсійних планів за період з 1999 по 2006 рік. Звіт також припускає, що малі фонди втрачають



можливості для диверсифікації. Його автори приходять до висновку, що «консолідація голландського пенсійного сектора за допомогою об'єднань та співробітництва могла б сприяти удосконаленню інвестиційної політики фондів». (IPE.com, Pension fund sophistication and investment policy, by Jan de Dreu & Jacob, 1999)

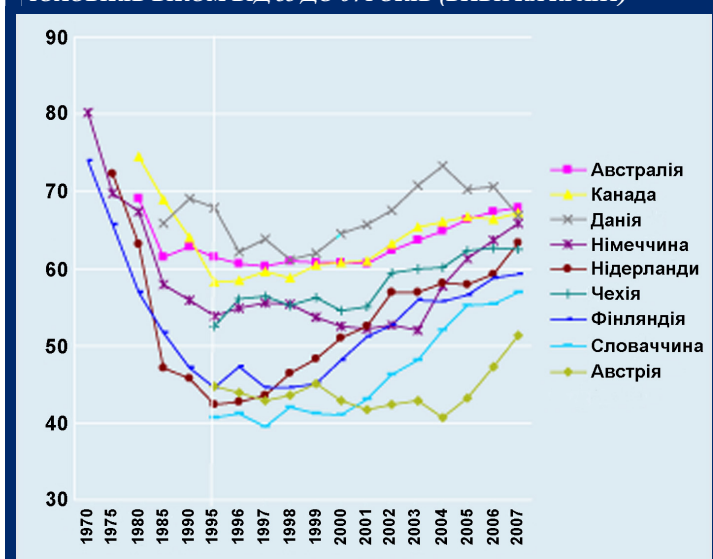
АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ ЦЬОГО МІСЯЦЯ:

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СТАРШОГО ВІКУ, ОГЛЯД

В умовах старіння населення та скрутного фінансового стану промислово розвинені країни шукають шляхи полегшення тягарю пенсійних витрат у державному бюджеті. У своєму нещодавньому аналізі Міжнародна асоціація соціального забезпечення (ISSA) дійшла висновку, що, хоча запровадження пенсій, які фінансуються з коштів, отриманих за допомогою індивідуальних внесків, є ефективною стратегією заміни солідарних пенсій, у більшості країн виявили, що успішним також є підвищення рівня зайнятості працівників старшого віку. [див. <http://www.issa.int/aiss/News-Events/News/Analysis-Keeping-older-workers-in-employment-A-policy-success>]

Наведений нижче графік демонструє, що з 70-х років минулого сторіччя промислово розвинені країни (далі – країни ОЕСР) відправляли своїх працівників на пенсію раніше – протягом 25 років спостерігалось падіння рівня зайнятості серед чоловіків віком 55-64 роки з близько 80% до майже 50%. У ці часи для подолання безробіття та залучення молоді до праці застосовувались стимули дострокового виходу на пенсію.

КРАЇНИ З ПІДВИЩЕННЯМ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ ЧОЛОВІКІВ ВІКОМ ВІД 55 ДО 64 РОКІВ (ВИБІРКА КРАЇН)



(Джерело: ОЕСР: База даних активного працездатного населення, аналіз ISSA «Підвищення рівня зайнятості працівників старшого віку», 2009 р.)

За останнє десятиріччя сформувалася зворотна тенденція. За даними ISSA у Словаччині лише за сім років рівень зайнятості серед працівників старшого віку підвищився на 10% і перевищив 55%, а в Нідерландах цей показник зріс з 40% до 60%.

Тенденція дострокового виходу на пенсію змінюється на зворотну в усьому промислово розвиненому світі:

У дослідженні ISSA визначені декілька стратегій, які ця організація вважає найефективнішими для підвищення рівня зайнятості осіб старшого віку. За висновками ISSA найбільш вдалим засобом є «підвищення рівня зайнятості працівників старшого віку шляхом використання глобального підходу», як у Фінляндії та Нідерландах, де уряди «провели широкі реформи у багатьох напрямках», у тому числі щодо соціального забезпечення, навчання, охорони здоров'я та відношення до громадян старшого віку в суспільстві. У деяких країнах, наприклад у Франції, ситуація набагато складніша (і рівень зайнятості серед громадян старшого віку нижче) через співіснування суперечливих напрямів політики: вжиття заходів для підвищення зайнятості серед осіб старшого віку і залишення стимулів дострокового виходу на пенсію.

На Лісабонському самміті в 2000 році Європейський Союз визначив підвищення рівня зайнятості працівників старшого віку однією з головних стратегій. На зустрічі було поставлене завдання: до 2010 року довести рівень зайнятості серед осіб старше 65 років до 50%, заохочувати працівників старшого віку залишатися на ринку праці в середньому на п'ять років довше. Усі ці зобов'язання прийняті в рамках «Лісабонської стратегії», в якій Європейська Комісія закликала до дій на чотирьох фронтах у поєднанні з більш широкою пенсійною реформою: скасувати те, що заважає працівникам працювати довше, ускладнити достроковий вихід на пенсію, стимулювати до навчання протягом всього життя, щоб запобігти старінню вмінь та навичок, а також покращувати умови праці та підтримувати загальне здоров'я населення у зрілому віці.

У 2005 році в країнах-членах ЄС середній вік, коли людина залишає ринок праці, коливався від 58,5 року у Словенії до 64,1 року в Ірландії. Однак нещодавні прогнози тенденцій на ринку праці вказують на те, що поставленої мети фактично можна буде досягти у 2013 році.

У кожній країні конкретна політика щодо цього питання має свої особливості, але в більшості держав вона передбачає заходи для підвищення віку виходу на пенсію, пропонуючи фінансові стимули для більш тривалого перебування на ринку праці (можливість заробити більш високу пенсію в останні роки праці, податкові пільги), ускладнюючи достроковий вихід на пенсію (більш суворі перевірки призначення пенсій за інвалідністю...) та полегшуючи працевлаштування осіб старшого віку (завдяки навчанню та постійному підвищенню кваліфікації). Нижче наведено огляд різних заходів у різних країнах.



Наведені нижче ініціативи та приклади практики роботи впроваджені у багатьох з 27 країн-членів ЄС:

1. Норми законодавства:

- заборона дискримінації за віком; підвищення віку дострокового та звичайного виходу на пенсію.

2. Запровадження фінансових стимулів для працедавців і працівників старшого віку:

- фінансові стимули для продовження роботи: скорочення податків, відшкодування податків, податкові пільги,

- внесення змін до правил захисту зайнятості, що передбачають більш значні стимули для працедавців приймати на роботу та залишати працювати осіб старшого віку,

- скасування внеску роботодавця до фонду соціального забезпечення починаючи з часу досягнення працівниками 50 років, як стимул залишити працювати та приймати на роботу осіб старшого віку,

- введення додаткового внеску до фонду зайнятості для тих роботодавців, які звільняють працівників старше 50 років, або тих, чий стаж роботи на даному підприємстві перевищує 10 років,

- зменшення податку на доходи, отримані у віці з 55 до 65 років,

- бонуси/гранти на навчання, звільнення від податків за витрати на перекваліфікацію осіб старшого віку,

- нелінійна схема нарахування пенсійних виплат, за якою частина пенсії, «зароблена» в старшому віці, оцінюється вище, ніж та частина, що «зароблена» на початку трудової діяльності.

3. Ускладнення дострокового виходу на пенсію шляхом:

- зменшення кількості схем дострокового виходу на пенсію та їх привабливості,

- введення стимулів для ліквідації різниці між закріпленням в законодавстві пенсійним віком та фактичним віком виходу на пенсію,

- запровадження суворих критеріїв для призначення пенсій за інвалідністю, перегляд інвалідності кожні два роки з метою повернення на ринок праці тих, хто успішно пройшов реабілітаційний період. Зосередження уваги не на тому, чого не може робити інвалід, а на тому, що він може робити.

4. Сприяння продовженню праці шляхом:

- застосування індивідуального підходу, наприклад надання консультацій, порад з працевлаштування та проведення навчання за конкретною тематикою,

- вжиття заходів для популяризації приватного підприємництва,

- дозвіл гнучкого графіку роботи, роботи за сумісництвом.

Три приклади: Нідерланди, Фінляндія, Хорватія

Нідерланди:

Ситуація*:

Стимули для забезпечення більш тривалої зайнятості людей впроваджувалися з 2000 року.

Заходи**:

Фінансові стимули:

- достроковий вихід на пенсію означає зменшену пенсію, а вихід на пенсію після настання пенсійного віку винагороджується більш високою пенсією;

- зменшення прибуткового податку для працівників старшого віку;

- безробітні працівники старшого віку зобов'язані шукати роботу. Проте, якщо вони погодяться на менш оплачувану роботу, це не матиме негативного впливу на розмір їхньої майбутньої пенсії.

Обмеження схем альтернативного виходу на пенсію:

- обмеження доступу до пенсій за інвалідністю;

- скорочення часу отримання допомоги по безробіттю;

- поступова відміна дострокового виходу на пенсію.

Інше (покращення іміджу, можливостей працевлаштування):

- законодавство забороняє дискримінацію за віком,

- збільшення стимулів продовжувати вести активне життя: нові правила звільнення за скороченням штатів, які забороняють вибіркове звільнення головним чином осіб старшого віку.

Результати:

Рівень зайнятості серед осіб віком від 55 до 64 років у Нідерландах підвищився з 30% у 1995 році до 42% у 2002 році, серед чоловіків – з 41% до 55%, а серед жінок – з 18% до 29%. Середній вік виходу на пенсію підвищився з 60 років у 1995-му до 62 років у 2002 році. Найбільше підвищення рівня зайнятості відбулося у віковій групі 55-59 років. Але після 60 років рівень зайнятості серед осіб віком 60-64 років падає до приблизно 20%. У 65 років (максимальний пенсійний вік, закріплений в законодавстві) працюють лише 5%.

*Джерело: Пауль Ван Льюї. Підвищення рівня зайнятості серед працівників старшого віку, лекція на Міжнародному семінарі «Реформа ринку праці в Європі – На підставі найкращих прикладів практики», Фонд Цицерона, Париж, 23-24 лютого 2006 р.

**Джерело: Женев'єва Рідей-Мулі та Каталін Веладікс, «Занятість серед працівників старшого віку в Нідерландах: нещодавня реформа 10 травня 2005 р.», <http://eng.newwelfare.org/>

Фінляндія:

Ситуація*:

Програма Фінляндії для працівників старшого віку розпочалась 1997 року у співпраці з деякими міністерствами та соціальними партнерами, наприклад профспілками. Але запроваджена у 2005 році масштабна реформа пенсійної системи значно прискорила хід цієї програми завдяки введенню гнучкого пенсійного віку.

Заходи, вжиті в рамках пенсійної реформи 2005 року:

- гнучкий пенсійний вік;

- підвищено мінімальний вік дострокового виходу на пенсію з 60 до 62 років;

- скасовано загальний пенсійний вік; замість цього працівники самі вирішують, коли отримувати пенсію за віком: від 63 до 68 років;



- обмежено доступ до дострокового виходу на пенсію.

Інше (покращення іміджу, можливостей працевлаштування):

- забезпечення навчання працівників старшого віку, щоб допомогти їм пристосуватися до вимог ринку праці.

Фінансові стимули:

- ставка нарахування пенсії після 63 років підвищується більше ніж удвічі: річна ставка нарахування пенсії не є фіксованою, а збільшується з віком людини. До 52 років – це 1,5%, від 53 років вона становить 1,9% та від 63 до 68 років 4-5% (зараз для осіб понад 60 років вона дорівнює 2,5%),

- розмір пенсії більше нічим не обмежено. Підвищений термін трудової діяльності винагороджується більш високим коефіцієнтом заміщення, який досягає 94% (замість максимального на сьогодні 60%) для працівника, який працював 50 років.

Результати:

У 2007 році очікуваний фактичний пенсійний вік у державному секторі був 60 років, а у приватному – 59,7 року. Це означає, що очікуваний фактичний пенсійний вік для 50-річних вже збільшився майже на один рік, а для 25-річних – на 0,7 року з 2000-го. Особливо швидким було підвищення рівня зайнятості для людей віком близько 60 років: з 2004 року рівень зайнятості для людей віком від 60 до 64 років збільшився майже на 10%.

*Джерело: Євростат, веб-сайт Пенсійного фонду Фінляндії <http://www.etk.fi/>

Хорватія*:

Ситуація:

До 1999 року у хорватській пенсійній системі ще залишались соціалістичні ознаки, вона мала низький пенсійний вік для чоловіків – 55 років (принаймні 35 років стажу) та 50 для жінок (30 років стажу), або у будь-якому віці після 40 років стажу. Вирахування за достроковий вихід на пенсію були низькі, а у 1990 році працівники старшого віку (або їхні роботодавці) могли «викупити» до 5 років стажу і вийти на пенсію достроково (ця можливість використовувалася приватизованими компаніями для скорочення штатів).

Заходи:

Збільшення пенсійного віку:

Починаючи з 1999 року, у результаті різних реформ пенсійна система зазнала змін. Що стосується пенсійного віку, то мінімальний вік для дострокового виходу на пенсію для чоловіків і жінок зараз становить, відповідно, 60 та 55 років, при мінімальному стажі 35 років, а з 2008 року загальний пенсійний вік становить, відповідно, 65 та 60 років.

Фінансові стимули:

- «нові» пенсіонери отримують надбавку, і чим пізніше вони виходять на пенсію, тим вище буде надбавка до їхнього базового розміру пенсії;

- трудовий кодекс дозволяє працювати і після настання загального пенсійного віку (хоча стандартний контракт втрачає свою чинність при досягненні

працівником 65 років та 20 років стажу, якщо працедавець та працівник не домовились про інше). Так, у державному секторі вчителі середніх загальноосвітніх шкіл можуть продовжувати працювати і після досягнення пенсійного віку на підставі контракту про надання послуг, а викладачі вищих навчальних закладів після виходу на пенсію можуть підписувати строковий контракт на термін до 5 років;

- забезпечення привабливості умов роботи на пенсії дозволяє пенсіонерам працювати за контрактом про надання послуг з третіми особами. Проте, отримуючи пенсію, не можна працювати на постійній основі за трудовим договором. У цьому випадку виплата пенсії пенсіонеру припиняється, а для визначення розміру його майбутньої «другої» пенсії здійснюється перерахунок, який враховує його повний сумарний стаж роботи.

Результати:

Рівень зайнятості серед осіб старшого віку підвищився у 2006 році з 22,7% до 34,3% (Євростат, 2008 р.). Покращився коефіцієнт пенсійних виплат (відношення витрат на виплату пенсій до ВВП): за даними звіту частка пенсій зменшилася з 13,5% до 11,1% ВВП.

*Джерело: Даніель Нестіч та Івана Рашич Баканіч, 2008 р., «Від роботи до пенсії: Пенсійна система Хорватії заохочує продовження трудової діяльності», у виданні за редакцією Маї Веховеч «Нові перспективи більш тривалого трудового життя в Хорватії та Словенії», Загреб: EIZ та FES, стор. 81-99.

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>.