

ВІСНИК ЦЕНТРУ®

Пенсійна реформа: чого Україна може навчитися в Словаччини

Пенсійну реформу у Словаччині було спрямовано на заохочення працівників до більших відрахувань до пенсійної системи через прив'язку розміру майбутньої пенсії до поточних внесків. Солідарну пенсійну систему, яка покликана гарантувати прожитковий мінімум малозабезпеченим, поєднано із системою обов'язкового інвестування, яка спрямовує відрахування працівників на ринок цінних паперів через приватні пенсійні компанії. Найбільшою перешкодою реформі є чималі витрати держави в перехідному періоді, які доведеться покривати за рахунок інших джерел і які в результаті можуть загальмувати запровадження реформи

Словаччина запровадила пенсійну реформу 2004 року. Необхідність її запровадження підсилювало поширене невдоволення рівнем життя пенсіонерів. Державний пенсійний фонд з 1997 року відчував постійний дефіцит грошей, що спричинив неухильне зниження реальних пенсій. Середня пенсія за віком становила приблизно 45% середньої заробітної плати проти 54% 1991 року. Різниця між найнижчою та найвищою пенсіями була мінімальною. Така система задовольняла лише працівників з низьким рівнем доходу та працівників тіньового сектору економіки, які сплачували мінімальні внески. Ця тенденція посилилася через процес глобалізації, який дав змогу тим, хто мав велику зарплату, взагалі уникати сплати внесків до пенсійної системи. Різне збільшення безробіття наприкінці 1990-х років та очікувана демографічна криза спонукали до реформ.

Взявши до уваги рекомендації Світового банку та вивчивши досвід реформування

Три види пенсійної системи

У світі існує три способи пенсійного забезпечення літніх людей: через податки, фінансування та страхування (часто у формі так званої солідарної системи). За схемою фінансування працівники заощаджують частину своїх доходів і накопичують ці заощадження для того, щоб використовувати їх після виходу на пенсію. Дві інші схеми – за допомогою податків і страхування – засновані на обміні між поколіннями, коли нинішні працівники сплачують за пенсіонерів.

в Угорщині й Польщі, новий уряд вирішив побудувати пенсійну систему, яка засновувалася б на трьох рівнях і “межі забезпеченості” для громадян з дуже низькими пенсіями. Стару солідарну систему було розподілено на обов'язкове соціальне страхування (перший рівень) та обов'язкове інвестування (другий рівень) і доповнено менш масштабною системою добровільних заощаджень (третій рівень). Солідарну систему було чітко відокремлено та урізано до гарантування мінімального прожиткового рівня, який фінансується за рахунок податків.

Що змінила реформа солідарної системи

Реформування першого рівня пенсійної системи призвело до запровадження таких основних новацій:

- **Поступове підвищення пенсійного віку** в середньому з 55 років для жінок і 60 років для чоловіків до 62 років для представників обох статей.
- **Нова формула розрахунку пенсій.** Більші пенсії сплачують тим, хто заробляв більше та сплачував вищі внески впродовж усього робочого стажу. Нова схема розрахунку повинна збільшити мотивацію до сплати внесків і ліквідувати уникнення їх сплати. Оскільки така система ставить під загрозу громадян, які отримуватимуть дуже низькі пенсії, передбачається, що вони отримуватимуть допомогу з державного бюджету.
- **Нова індексація пенсій:** це так званий швейцарський метод, що означає

автоматичну щорічну індексацію пенсій на середньозважене значення індексу споживчих цін (інфляцію) і зростання середньої номінальної заробітної плати в економіці. Питомі ваги кожного параметра становитиме 0,5. Такі зміни принципів індексації послаблюють можливості передвиборних маніпуляцій з пенсіями, прив'язуючи їхній розмір до зміни макроекономічних показників.

- **Ранній і пізній вихід на пенсію.** Реформована солідарна система дозволяє ранній і пізній вихід на пенсію. За кожний місяць виходу на пенсію раніше встановленого віку пенсія зменшується на 0,5%, а за кожний місяць виходу на пенсію пізніше встановленого віку пенсія зростає на 0,5%.

Деякі хиби реформи, що відомі заздалегідь

Реформа солідарної системи посилює мотивацію до детінізації особистих доходів, проте вона не впливає на рівень зайнятості, який має визначний вплив на обсяги пенсійних внесків і є основним обмеженням для розміру пенсій. Ані нова формула розрахунку пенсій, ані нові правила індексації не враховують рівня зайнятості, і пенсійна система продовжує надавати негарантовані обіцянки. З огляду на демографічні очікування проблеми можуть знову постати вже 2015 року. Це вимагатиме ще однієї реформи солідарної системи, включаючи подальше підвищення пенсійного віку, підвищення внесків, зміни до формули розрахунку пенсій та/або зміни до правил індексації пенсій (наприклад, лише на інфляцію, що, як очікується, повинна бути нижчою за зростання зарплати).

Другий рівень: обов'язкове інвестування

Новий обов'язковий “другий” рівень запроваджено 1 січня 2005 року. Усім

Таблиця 1. Пенсійні фонди, якими управляють пенсійні компанії

	Інвестиційний портфель		Ризик і прибутки
	Акції	Облігації	
Інвестиційний фонд	До 80%	Без обмежень	Високий
Збалансований фонд	До 50%	Принаймні 50%	Середній
Консервативний фонд	0%	100%	Низький

громадянам, молодшим за 52 роки, до червня 2006 року буде дозволено зробити вибір, вступити до системи інвестування чи ні. Молоді люди, які лише входять на ринок праці, будуть зобов'язані сплачувати внески до першого та другого рівнів пенсійної системи. Їхніми активами управлятимуть приватні пенсійні компанії, які конкуруватимуть на ринку, а незалежний орган з питань фінансового нагляду спостерігатиме за їхньою діяльністю. Кожна пенсійна компанія управлятиме трьома фондами з різними обмеженнями щодо інвестування та різним поєднанням більш і менш ризикових фінансових інструментів (див. **Таблицю 1**). Сплатені гроші будуть приватною спадковою власністю громадян. Відсотки, зароблені на таких фондах, не підлягатимуть оподаткуванню.

Акції є занадто нестабільним інструментом для забезпечення доходу після виходу на пенсію, хоча вони можуть бути цінним компонентом портфеля інвестицій упродовж періоду накопичення грошей. Облігації надають стабільніший дохід за рахунок менших прибутків. Через це клієнти пенсійних фондів інвестують гроші головним чином в акції, щоб скористатися перевагами більших, але нестабільних прибутків, а потім поступово, з наблизненням часу виходу на пенсію, перевести гроші в облігації. Щоб дозволити таку стратегію інвестування, словацькі реформатори створили три різні фонди. Водночас дозволяється тримати активи лише в

Популярність другого рівня

Кількість людей, які переходять до другого рівня пенсійної системи, перевищила очікування і в Угорщині, і в Польщі. Причиною є поширена недовіра до державної пенсійної системи та бажання заощаджувати на особистому пенсійному рахунку. Цей аргумент набагато полегшує запровадження другого рівня. Однак більша кількість людей, які переходять до цієї системи, збільшує витрати в перехідному періоді. У результаті постало питання про врегулювання процесу переходу до цієї системи.

одному фонді. За п'ятнадцять років до виходу на пенсію всі активи мають бути виведені з інвестиційного фонду, а за сім років до пенсії кошти повинні повністю переміститися до консервативного фонду.

Держава безпосередньо не гарантує ані особливих результатів функціонування пенсійних фондів, ані номінальної вартості сплачених внесків. Проте опосередковано закон встановлює жорсткі обмеження щодо інвестування для пенсійних компаній і забезпечує жорстке регулювання їхньої діяльності. Закон також вимагає від пенсійних компаній досягнення певних мінімальних результатів функціонування, зівставних з результатами діяльності їхніх конкурентів. Що більше, держава гарантує стовідсоткову виплату пенсій у разі шахрайства або правопорушень.

Високі витрати перехідного періоду стримують реформу

Запровадження другого рівня стає причиною високих витрат у перехідному періоді, які з'являтимуться впродовж наступних десятиліть. Вони є наслідком переміщення внесків із солідарної системи до другого рівня. У результаті держава отримує менше грошей за потреби виплачувати ті самі пенсії. Витрати в перехідному періоді залежать від розміру внесків до системи інвестування та від кількості людей, які переходять до цієї системи. У Словаччині ці витрати мають становити приблизно 1% річного ВВП.

Профінансувати витрати в перехідному періоді можна за рахунок державного бюджету, запозичень, підвищення пенсійного віку чи надходжень від приватизації. Резерви солідарної системи та надходження від приватизації мають покрити всі витрати Словаччини в перехідному періоді до 2011 року. Однак нестача грошей може виникнути раніше в разі масового переходу до другого рівня, який супроводжується збільшенням витрат перехідного періоду. Навіть після підвищення пенсійного віку до 65 років для представників обох

До уваги журналістів

У рамках спільного проекту, що має на меті поліпшити якість дискусій щодо економічної політики України (докладніше: <http://www.icps.kiev.ua/project.html?pid=67>), за участі МЦПД та Інституту економічних і соціальних реформ (INEKO, Братислава) створено п'ять аналітичних записок щодо реформ бізнес-середовища, оподаткування, подолання бідності, охорони здоров'я, пенсійної системи в країнах Східної Європи з можливими рекомендаціями для України. Автори аналітичних документів – провідні науковці та політики Польщі, Словаччини, Угорщини та Чехії. Вони готові надати представникам українських ЗМІ інтерв'ю щодо досвіду економічних реформ їхніх країн, порад щодо реформування в Україні, а також загальних економічних питань щодо Словаччини, інших країн Центральної Європи. Ви можете звертатися з цього питання до Євгена Шульги (yshulha@icps.kiev.ua) або безпосередньо до авторів електронною поштою:

- Лайош Бокрош, колишній міністр фінансів Угорщини (охорона здоров'я) – BokrosL@ceu.hu;
- Мірослав Беблavy, державний секретар Міністерства праці, соціальних справ і сім'ї Словаччини (зменшення бідності) – Beblavy@employment.gov.sk;
- Еуген Юрзіца, директор Інституту економічних і соціальних реформ Словаччини (пенсійна реформа) – jurzyca@ineko.sk;
- Мацей Грабовський, віце-президент Інституту досліджень ринкової економіки (податкова реформа) – maciej.grabowski@ibnrg.edu.pl;
- Ян Младек, депутат чеського парламенту (підприємницьке середовище) – VELKY.MEDVED@seznam.cz.

статей у фінансовому балансі солідарної системи після 2030 року з'явиться дефіцит. Однак після 2054 року солідарна система матиме профіцит, бо більшість людей отримуватимуть комбіновану пенсію з рівня інвестування та солідарної системи. ■

Автори – Еуген Юрзіца та Петер Голаш, словацький Інститут економічних і соціальних реформ INEKO. Аналітичну записку подано зі скороченнями, повний текст читайте за адресою: <http://www.icps.kiev.ua/project.html?pid=67>.

вісник центру є щотижневою публікацією Міжнародного центру перспективних досліджень, що розповсюджується електронною поштою. Якщо ви хочете бути внесеними до списку розсилання бюлетеня, надішліть інформацію про себе на адресу: marketing@icps.kiev.ua.

Редактор **вісника центру** Євген Шульга (shulha@icps.kiev.ua)
Телефон: (044) 236-4477.

Передрук матеріалів дозволено з відома Центру.

Міжнародний центр перспективних досліджень – незалежна дослідницька організація, що має на меті інтелектуальну підтримку процесу ухвалення політичних рішень в Україні.

Директор Центру Віра Нанівська.

Адреса: вул. Пимоненка, 13а, Київ, Україна, 04050.

Телефон: (044) 236-4377, 236-4477. Факс: (044) 236-4668

Web: <http://www.icps.kiev.ua/>