

Динь І. М.,

аспірант Волинського національного університету імені Лесі Українки

УГОРСЬКИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ: МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано особливості побудови сучасної пенсійної системи Угорщини. На основі проведеного аналізу з'ясовано позитивні і негативні наслідки реалізації пенсійної реформи в Угорщині та обгрунтовано можливість використання цього досвіду в Україні.

The pension system of Hungary is analysed in the article. On the basis of the conducted analysis the positive and negative consequences of realization of pension reform are found out in Hungary. It grounded possibility of the use of experience in Ukraine.

Постановка проблеми. Світовий досвід доводить, що реалізація пенсійної реформи може здійснюватися трьома шляхами: збереження державної розподільної пенсійної системи з одночасним стимулюванням розвитку приватних пенсійних програм, введення розподільчо-накопичувальної пенсійної системи з багаторівневими схемами або перехід до накопичувальних елементів пенсійного забезпечення. Як показує практика функціонування пенсійних систем у постсоціалістичних країнах, у них наявним є всі три напрями.

Чи не найбільш вдало серед "нових" країн – членів Європейського Союзу реалізувати трирівневу накопичувально-розподільну схему вдалося Угорщині. З огляду на це та з метою досягнення більш високого ступеню соціальної справедливості в пенсійному забезпеченні, покращання матеріального становища нинішніх та майбутніх пенсіонерів, фінансової стабілізації системи в короткостроковому та довгостроковому періоді в Україні вивчення досвіду проведення пенсійної реформи в Угорщині є досить актуальним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проведення пенсійних реформ, що триває в багатьох країнах світу, при-

звело до зацікавленості в дослідженні з боку багатьох вчених та провідних науковців. Зокрема, дослідженню проблем пенсійного забезпечення та пошуку шляхів вирішення їх проблем присвятили свої праці такі вітчизняні науковці, як: Б.Зайчук, В.Колбун, І.Кравченко, Б.Надточій, С.Румянцев, Т.Семигіна, О.Ткач, В.Яценко.

Разом з тим, необхідність ґрунтовних підходів до таких проблем в сфері пенсійного забезпечення, як визначення та оцінка оптимальних заходів реалізації пенсійної реформи, зумовлюють вивчення досвіду європейських країн, і Угорщини, зокрема, з метою врахування їх Україною. Тому вивченню зарубіжного досвіду пенсійного реформування, в т.ч. і угорського, приділяють значну увагу ряд вчених, серед них: Є.Романенко, М.Ларін, А.Кузьмин, Н.Коробейник, В.Варницький тощо.

Цілями статті є спроба обґрунтування пенсійної реформи в Угорщині з позицій позитивних і негативних наслідків як для громадян, так і для держави в цілому з метою використання кращого досвіду в Україні.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи пенсійну систему, яка сформована в Україні відповідно до чинних з 1 січня 2004 року базових законів, можна стверджувати, що вона частково нагадує угорську (з урахуванням національної специфіки). Про схожість з угорською системою свідчить той факт, що Україна зберігає солідарний компонент (хоча він є істотно меншим, ніж в Угорщині) та створює обов'язкову накопичувальну складову.

Населення Угорщини – 10,1 мільйона осіб, і воно поступово зменшується. Пропорція пенсійного та малолітнього населення до людей працездатного віку висока і зростатиме в найближчому майбутньому. За нинішніми оцінками, коефіцієнт демографічної залежності системи зросте до 87 відсотків у 2020 році.

Всі ці проблеми призвели до того, що у 1998 році Угорщина розпочала радикальну пенсійну реформу за такими специфічними реформаторськими принципами: [6,83]

– домінуючою залишається система на засадах соціального страхування та солідарності поколінь, тобто система виплат із поточних надходжень (1-й рівень);

– соціальне страхування доповнюється механізмом як обов'язкових (2-й рівень), так і добровільних (3-й рівень) особистих пенсійних заощаджень, які накопичуються в приватних неприбуткових пенсійних касах (фондах);

– пенсійний вік зростатиме з 55 та 60 років, відповідно для жінок та чоловіків, до 62 років для обох статей до 2008 року;

– щорічна індексація поточних пенсій проводитиметься на основі швейцарської формули, за якою братиметься половина змін в індексі споживчих цін і половина змін у середній заробітній платі в промисловості;

– розширюватиметься база для оподаткування заробітної плати з метою залучення всіх доходів, аналогічних до заробітної плати:

– розмір податку на заробітну плату становить 30 відсотків, який розподілятиметься між першим і другим обов'язковими рівнями таким чином: внески працівників – учасників накопичувальної системи – надходять до накопичувальної системи (8% від заробітку), а внески роботодавців – тільки до солідарної системи (22% від фонду заробітної плати) [5,11];

– оподатковується лише частина заробітної плати, причому податок не перевищує 2,5 відсотки середньої зарплатні;

– нова пенсійна система є обов'язковою для всіх, хто починає працювати. Для вже працюючих вступ до нової системи є добровільним;

– надаватиметься мінімальна гарантія виплат для осіб, які брали участь в іншій системі принаймні 15 років.

Унаслідок виконання цих заходів очікується, що ці реформи поступово зменшать обсяг солідарної пенсійної системи "негайних виплат" (1-й рівень), а отже, на перспективу, і державний дефіцит [9].

У загальній структурі пенсійних виплат частка першого рівня становить 75%. На фінансування першого рівня, за даними за 2006 рік, роботодавці направили 22% фонду оплати праці, працівники – 2 % своєї заробітної плати [2,198].

Однак для успіху нової системи необхідно:

1) стабільне економічне зростання економіки Угорщини, як мінімум на 3-4 відсотки щороку, інакше через низькі темпи економічної активності населення сплати необхідних внесків до пенсійного фонду неможлива;

2) подальший розвиток ринку капіталів в Угорщині з метою створення можливостей інвестування і жорстке урядове регулювання пенсійних фондів з метою уникнення шахрайства та банкрутства. Без цих заходів ризик у системі може бути високим, і функціонування її може дорого обійтися як державному бюджету, так і майбутнім пенсіонерам [1,441].

Україні, можливо, варто було б скористатися угорським досвідом попереднього запровадження недержавного пенсійного забезпечення третього рівня для випробування всього комплексу питань, пов'язаних із накопичувальною пенсійною

системою. Тим більше, що в нас уже функціонують подібні недержавні пенсійні фонди. Однак для цього потрібно створити надійну законодавчу, регулятивну та адміністративну структури цієї системи. Тому зупинимось детальніше на добровільній пенсійній системі Угорщини.

В Угорщині пенсіонери мають кілька варіантів для одержання пенсії з накопичувального рівня. Перше, вони можуть укласти угоди про надання довічних виплат без права успадкування будь-якої суми. Друге, можна отримувати ренту протягом раніше визначеного терміну. Якщо пенсіонер не доживає до зазначеного терміну, пенсію в повному обсязі одержують його спадкоємці. Третє, пенсіонер може одержувати пенсію і одночасно визначити термін, протягом якого пенсію можуть одержувати спадкоємці в разі його смерті. Четверте, можна укласти угоду, за якою пенсія сплачуватиметься не лише довічно самому пенсіонерові, а й останньому з осіб, що перебуває на його утриманні. Пенсії можуть виплачуватися безпосередньо через приватні пенсійні каси і страхові компанії.

Угорці покладають великі надії на розвиток змішаної системи пенсійного забезпечення, яка передбачає існування і приватних пенсійних кас. Вже зараз цією можливістю користуються більше двох мільйонів жителів. Молоді угорці, які починають свій трудовий шлях, можуть стати клієнтами однієї із приватних страхових кас. Туди працівник переводить на особисті рахунки своїх працівників в якості пенсійного забезпечення до 7% їх заробітку. Пенсійні каси інвестують кошти в різні фінансові інструменти, розподіляючи прибуток серед своїх клієнтів. Володар такого рахунку після виходу на пенсію може вільно розпоряджатися накопиченою сумою – користуватися нею в як щомісячними пенсійними виплатами або отримати повністю [4,8].

Компанії, що не мають достатніх капіталів для утримання адміністративного штату власних пенсійних кас, або які вирішують доручити цю справу професіоналам, співпрацюють зі страховими компаніями, котрі започаткували приватні пенсійні фонди. Такий шлях обрало відоме підприємство “Ікарус”. Воно перераховує кошти на персональні рахунки своїх працівників до одного з 30 приватних пенсійних фондів Угорщини. Чимало з цих фондів є філіями мультинаціональних банків, що працюють в Угорщині. На їх рахунках є чималі капітали, які забезпечують майже абсолютні гарантії надійності накопичення й інвестування коштів людей [3,5].

Згідно з даними Угорського агентства з фінансового нагляду

(PSZÁF) в рамках другого рівня пенсійної системи Угорщини функціонують 20 приватних пенсійних фондів, а в рамках третього рівня – 71 добровільний пенсійний фонд (на початку року кількість цих структур дорівнювала 19 та 69 відповідно). Загальна сума активів приватних пенсійних фондів (за ринковою вартістю) станом на початок 2007 року дорівнювала 1 590,75 млрд. форинтів (за офіційними даними НБУ станом на 1 січня 2007 року 1 угорський форинт дорівнював 0,0264 грн.). Цей показник у 3,8 раза перевищує результат початку 2003 року. При цьому кількість учасників приватних пенсійних фондів за чотири роки зросла у 1,2 раза і станом на початок 2007 року дорівнювала 2 655,34 тис. осіб. Структура портфелю приватних пенсійних фондів Угорщини станом на звітну дату була такою: боргові цінні папери – 68,92% (з них державні цінні папери – 67,26%); цінні папери інвестиційних фондів – 14,11%; акції – 9,61%; кошти на рахунках та готівка – 2,4%; інші активи – 4,97% [10].

В свою чергу, загальна сума активів добровільних пенсійних фондів Угорщини (за ринковою вартістю) станом на початок 2007 року дорівнювала 719,15 млрд. форинтів, що у 2 раза більше показника початку 2003 року. При цьому кількість учасників цих структур за чотири роки зросла у 1,15 раза і станом на початок поточного року дорівнювала 1 359,92 тис. осіб. Структура портфелю добровільних пенсійних фондів на звітну дату була наступною: боргові цінні папери – 71,47% (з них державні цінні папери – 69,01%); цінні папери інвестиційних фондів – 10,4%; акції – 8,94%; кошти на рахунках та готівка – 2,69%; інші активи – 6,5% [10].

Загалом за 2003-2007 рр. активи приватних пенсійних фондів Угорщини зросли у 3,8 раза, а добровільних пенсійних фондів – у 2 раза [10].

Варто зазначити, що як і українські приватні фонди, угорські збирають кошти на законодавчо визначеній базі й підлягають суворому державному контролю, а реалізація захисту прав учасників пенсійних програм здійснюється через механізми запровадження системи державного регулювання приватних пенсій.

В Угорщині до пенсійних фондів застосовується двоступеневий порядок ліцензування, а саме: державний орган нагледу спочатку видає ліцензію на заснування фонду, а після його реєстрації в обласному суді протягом 180 днів фонд повинен виконати всі вимоги для отримання ліцензії на здійснення діяльності у повному обсязі.

В Угорщині законодавчо закріплена гарантія мінімаль-

ної відносної ставки інвестиційного доходу шляхом створення Гарантійного фонду. Положення про гарантію встановлює штрафні санкції для фондів, у яких ставка інвестиційного доходу є нижчою від середньої у всіх інших фондах. Проте досвід деяких країн як, наприклад, Чилі, показує, що норма гарантії не завжди спрацьовує, коли всі фонди зазнали збитків, (як це було в 1997-1998 рр. після світової кризи) і положення про гарантію не було застосоване. Наслідком дії такої гарантії є дуже консервативна інвестиційна діяльність фондів, коли вони починають провадити однакову інвестиційну політику, що не забезпечує створення конкурентного середовища та вибору інвестиційної політики для учасників накопичувальної системи.

Іншим негативним наслідком положення про гарантію є вкладання великих грошових коштів у рекламну та маркетингову діяльність з метою перетягування учасників з одного фонду в інший. Все це збільшує адміністративні витрати недержавного пенсійного забезпечення. Одним з позитивних моментів угорського досвіду є застосування певного часового проміжку між прийняттям законодавства та його запровадженням. Це зроблено для того, аби створити регулятивну та наглядову структуру недержавного пенсійного забезпечення – Державний орган нагляду, підпорядкований Міністру фінансів. Працівники наглядового органу в жодному разі не можуть бути членами правління або наглядової ради пенсійного фонду чи керуючої компанії [8].

Варто зазначити, що організаційно-правова форма добровільних пенсійних фондів в Угорщині є унікальною і не рекомендується до застосування в Україні. Добровільні пенсійні фонди є неприбутковими юридичними особами і функціонують на засадах самоуправління. Пенсійні фонди самі збирають внески, нагромаджують і обробляють дані щодо їх руху та використання. Крім того, вони можуть управляти пенсійними активами. Їм також дозволяється укладати договори ануїтету (щорічного отримання доходу (ренти) за вкладені кошти) з тими учасниками, які відповідають встановленим вимогам.

Ці види діяльності потребують значних витрат і характеризуються досить великим ризиком. Тому вони мають здійснюватися таким чином, щоб витрати і ризики були чітко відокремлені від активів учасників як з юридичної, так і з бухгалтерської точок зору. Але поки що Угорщині цього досягти не вдалося. Угорській пенсійній системі бракує прозорості. Вона також не передбачає створення достатніх резервів капіталу для покриття збитків учасників у разі обману, недбалості та зловживань.

Втім, в Угорщині досі не було виявлено жодного серйозного порушення у роботі пенсійних фондів та організацій – надавачів послуг з пенсійного забезпечення [7, 18].

Висновок. Загалом, серед держав Східної Європи Угорщина найбільш повно реалізувала трирівневу змішану накопичувально-розподільну схему. У цій країні не відбулося фундаментальних змін державної розподільної системи, вона була модернізована, зберігається її обов'язковий характер, державні гарантії, солідарність поколінь.

Підсумовуючи аналіз пенсійної системи Угорщини, варто зазначити, що для молодих людей, здатних працювати і заробляти, нова пенсійна система значно привабливіша. Накопичені кошти залишаються у власності тих, хто їх заробив. Як би там не було, створення системи добровільного пенсійного забезпечення стало одним з найуспішніших і найменш суперечливих заходів, здійснених в Угорщині в період економічних перетворень, тому врахування такого досвіду для України є досить актуальним.

Література

1. Державні фінанси: теорія і практика перехідного переходу в Центральній Європі / Пер. з англ. – К: Основи, 1998. – 542 с.
2. Залетов О.М. Убезпечення життя: Монографія. – К.: Міжнародна агенція "БІЗОН", 2006. – 688 с.
3. Коробейник Н., Варницький В. Пенсійна реформа по-угорськи // Праця і зарплата. – 2001. – №16. – С. 5.
4. Кузмин А. Венгры прикидывают и надеются // Эхо планеты. – 2003. – №25. – С. 8.
5. Ларін М. Забезпечена старість // Юридичний вісник України. – 2002. – 17-23 серпня. – С. 11.
6. Романенко Є. Реформувannya пенсійного забезпечення на досвіді Угорщини // Персонал. – 2005. – №2. – С. 82-86.
7. Фейхер Чаба. Із певним запасом міцності // Політика і час. – 2003. – №3. – С. 16-20.
8. <http://forinsurer.com>
9. <http://www.pension.kiev.ua>
10. <http://www.uaib.com.ua>