

СЕКЦІЯ «АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КРИМІНАЛЬНОГО, ЦИВІЛЬНОГО ТА МІЖНАРОДНОГО ПРАВА»

УДК 349.3(477)

Надієнко О.І.

канд. юрид. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

ПЕНСІЙНА СИСТЕМИ ЧИЛІ : ДОСВІД РЕФОРМУВАННЯ

Створення в Україні ефективної системи пенсійного забезпечення, здатної впливати на рівень добробуту мільйонів найбільш незахищених людей, обумовлене багатьма чинниками. Серед них – запровадження позитивного досвіду країн, де багаторівнева пенсійна система вже працює і дає позитивні результати. При реформуванні української пенсійної системи може стати в нагоді багатий досвід пенсійного забезпечення Республіки Чилі.

Факторами, які сприяли успіху пенсійної реформи в Чилі, можна вважати те, що вона була складовою загальної реформи національної економіки та те, що реформа розпочалась під час зростання ВВП і появи в державному бюджеті надлишків коштів. Ще до проведення реформи в країні зазнали реформування фінансова, банківська системи, а також фондові ринки. Реформування, за сприяння МВФ та Світового банку, здійснювали чилійські економісти, що здобули економічну освіту в США.

Законом про пенсійну реформу від 4 листопада 1980 р. почався поступовий відхід від солідарної системи на користь національної системи індивідуальних пенсійних ощадних рахунків за управління приватних компаній. Всім учасникам нової системи надавалось право спрямовувати свої кошти до кількох, конкуруючих між собою, недержавних пенсійних фондів. Солідарна система була залишена для поліцейських та військових, що пов'язано з оплатою та умовами їх праці.

У країні були створені та діяли п'ять типів пенсійних фондів, що відрізнялися між собою за ступенем інвестиційного ризику. Законом були установлені максимально допустимі межі інвестицій у акції і державні цінні папери. Працівник вибирав одну з приватних компаній з управління пенсійним фондом, яка б управляла його пенсійним ощадним рахунком. Ці компанії не мали права займатися іншими видами діяльності і були об'єктами державного регулювання, яке мало за мету гарантувати диверсифікований портфель з низьким ступенем ризику і попереджати шахрайство. Спеціальна державна високопрофесійна служба нагляду забезпечувала регулювання діяльності цих компаній. Працівники отримали можливість безперешкодного переходу від однієї компанії до іншої.

Іменний рахунок працівника був його власністю і використовувався для виплати пенсії по старості, а також пенсії близьким родичам у разі його смерті. Пенсійні вклади працівника вираховувалися з прибутку, що обкладався податком, але після виходу на пенсію, коли накопичені суми починали витрачатися, з них сплачувався прибутковий податок. Типовий найманий працівник накопичував на індивідуальному рахунку достатню суму для отримання пенсії, що дорівнювало 70% заробітної плати в останні роки перед виходом на пенсію.

Але через 20 років реформи виявилось, що її результати набагато гірші, ніж планувалось. Замість заявлених 70% від суми заробітку працівник у середньому отримував 39% зарплати. Виявилось, що середня накопичувальна пенсія не відрізняється від гарантованої попередньої системи мінімальної пенсії по старості, що виплачувалася особі при досягненні нею пенсійного віку та наявності трудового стажу не менше десяти років. З'ясувалось також, що половина учасників накопичувальної системи не змогла акумулювати кошти, достатні для отримання мінімальної пенсії. Згідно з новою пенсійною реформою з 1 липня 2008 р. разом із накопичувальною системою була введена солідарна система.

Сучасна пенсійна система Чилі дворівнева, включає солідарний та накопичувальний компоненти. Перший рівень – обов'язкові відрахування коштів із заробітної плати працівника в один із приватних фондів, контрольованих державою. Другий рівень – страхування на випадок настання інвалідності або втрати годувальника. Кожен фонд самостійно збирає кошти та робить відрахування. Останнє обумовлює погіршення ефективності роботи фондів та збільшення адміністративних витрат. Враховуючи вищезазначене, фахівці країни розглядають можливість впровадження централізованої системи збору внесків, яка, зокрема, позитивно зарекомендувала себе в Аргентині.

Всім учасникам пенсійної системи гарантується певна прибутковість і поповнення індивідуального пенсійного рахунку на момент досягнення пенсійного віку до величини, що забезпечує пенсію в розмірі 75% мінімальної заробітної плати. Отже, пенсія становить приблизно 25% середньої заробітної плати по країні. У Чилі карається не лише занадто низька, а й занадто висока прибутковість. У разі низької прибутковості різниця покривається із власних коштів керуючої компанії або фонд підлягає злиттю з більш успішним, а у разі високої – надлишок депонується у спеціальний резервний фонд.

Чилійську пенсійну реформу можна вважати успішною, а сучасну пенсійну систему Чилі – такою, що заслуговує на запозичення в Україні. Саме тому досвід пенсійного реформування в Чилі прискіпливо вивчався українськими фахівцями.