

Julia Tomaszewska,
doktorant Narodowy Uniwersytet Chmielnicki
Юлия Томашевская,
аспирант Хмельницького Національного университета

PRYWATNE FUNDUSZE EMERYTALNE I ICH DZIAŁALNOŚĆ NA UKRAINIE

НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ ТА ЇХ ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ

W artykule został poruszony problem celowości wprowadzenia prywatnych funduszy emerytalnych do systemu emerytalnego na Ukrainie, wzorując na pozytywnym międzynarodowym doświadczeniu emerytalnym w innych krajach.

Produktywna praca człowieka, jego dążenie do polepszenia standardu życia, dobrobytu, poprawy społecznego statusu były i jest jednym z czynników społecznego postępu. Niestety, realia są takie, że z przyczyn obiektywnych nie wszyscy w ogóle są w stanie realizować się jako aktywna jednostka społeczeństwa, a większość ludzi mając przez całe życie taką możliwość z czasem mogą ją stracić. W związku z tym problem zabezpieczenia społeczeństwa na starość, w przypadku choroby lub niepełnosprawności jest najbardziej aktualnym dla każdego cywilizowanego społeczeństwa opartym na zasadach moralności człowieka i troskę o nieaktywnych zawodowo obywateli.

Ukraina wytyczyła kurs polityki społecznej poprzez utworzenie gospodarki rynkowej ukierunkowanej na zabezpieczenia społeczeństwa.

W stosunkach rynkowych większy nacisk nałożono na kwestie społeczne, stworzenie warunków niezbędnych do ożywienia gospodarczego, poprawy życia społeczeństwa w okresie aktywności zawodowej oraz po jego zakończeniu.

System emerytalny Ukrainy, który funkcjonował do 2004 r., przeżył głęboki kryzys i miał poważne wady: bardzo niski poziom rent i emerytur oraz niemal jednakowa wysokość emerytur, niemal całkowity brak zróżnicowania emerytur, obecność nieuzasadnionych przywilejów i świadczeń emerytalnych w niektórych kategoriach zawodów, zaległości w wypłacie emerytur i rent, brak relacji pomiędzy obowiązkowymi składkami na ubezpieczenia emerytalne a wypłaconą emeryturą w przyszłości, duże koszty administracyjne w systemie emerytalnym.

Emerytalny system solidarnościowy przewidywał solidarny stosunek pomiędzy pokoleniem pracowników - czyli tych, którzy pracują obecnie i utrzymują emerytów. Obecni emeryci za czasów swojej aktywności zawodowej utrzymywali poprzednie pokolenie emerytów.

Zasadniczą cechą solidarnościowej państwowej emerytury było otrzymanie jednej trzeciej swojego wynagrodzenia po przepracowaniu 35 lub 40 lat. Natomiast żaden taki państwowy emerytalny system nie jest w stanie zabezpieczyć wysokiego poziomu emerytur przy niskich obowiązkowych składkach emerytalnych przy niekorzystnych warunkach demograficznych. Dla tego ustawa Ukrainy «Про недержавне пенсійне забезпечення» (o niepaństwowym ubezpieczeniu emerytalnym) stworzył podstawy prawne dla rozwoju systemu dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i stworzył możliwość obywatelom

dodatkowego oszczędzania na emeryturę. Sytuacja z każdym rokiem się pogarsza i wymaga szybkiego rozwiązania problemu. W związku z tym na Ukrainie został przewidziany trzypoziomowy system ubezpieczenia emerytalnego.

Pierwszy poziom – wspólny system obowiązkowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego, opartego na zasadach solidarności i subwencji oraz wypłaty emerytur z Funduszu Emerytalnego. Odpowiednią instytucją po wypłacie obowiązkowych emerytur z budżetu państwa w Polsce jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Drugi poziom – system obowiązkowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego, który polega na gromadzeniu pieniędzy ubezpieczonych osób w funduszach i wydatkowania kosztów wynikających z umów ubezpieczenia emerytur i jednorazowych wypłat dla obywateli. Na Ukrainie obecnie trwają prace nad wprowadzeniem ustawodawstwa w życie.

Trzeci poziom – system niepaństwowego (prywatnego) ubezpieczenia emerytalnego oparty na zasadzie dobrowolnego udziału obywateli i pracodawców w zbieraniu emerytalnych oszczędności obywateli w celu wypłaty emerytom późniejszych świadczeń emerytalnych.

Fundusze emerytalne nie są ujęte w budżecie państwa Ukrainy i nie podlegają opodatkowaniu. Przepisy te zawierają doświadczenia krajów rozwiniętych, gdzie jest zazwyczaj mieszany system emerytalny, który ma system repartycyjny, który chroni przed ubóstwem osób starszych, obowiązkowy system oszczędzania, który gwarantuje emerytury zgodnie z wiekiem oraz system dobrowolnych oszczędności, co pozwala otrzymać młodemu pokoleniu wyższe dochody na starość.

Przy wprowadzeniu nowego systemu emerytalnego należy zwrócić uwagę na pozytywne doświadczenie ubezpieczenia emerytalnego w innych różnych krajach.

Międzynarodowa praktyka pokazuje, że istnieją trzy podstawowe systemy emerytalnego: solidarnościowy (podzielny lub natychmiastowej wypłaty emerytury), oszczędnościowy (kapitalizacji lub indywidualnych kont osobistych), mieszany, łączący elementy solidarnościowego i elementy kapitalizacji części składek emerytalnych. Do solidarnościowego systemu emerytalnego oblicza się miesięczną wysokość emerytury biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia i czas trwania stażu emerytalnego. Do stażu emerytalnego zalicza się także inne okresy nieskładkowe, w tym okres opieki nad dziećmi, nauki zawodowej, okres bezrobocia.

Emerytury są finansowane z obowiązkowych składek ubezpieczeniowych płaconych przez pracodawców i pracowników. Podstawą systemu solidarnościowego jest "porozumienie pokoleń". To oznacza, że pracujące pokolenie utrzymuje emerytury a środki, które gromadzone w Emerytalnym Funduszu są na bieżąco wypłacane emeryturę. Jeśli brakuje zgromadzonych składek emerytalnych na wypłatę emerytur, państwo kieruje środki finansowe z budżetu państwa lub podnosi podatki i składki, ten system jest poddany ryzyku demograficznemu (zmniejszenie się liczb

y narodzin dzieci a liczba emerytów rośnie szybciej niż pracowników, co powoduje coraz większe obciążenia podatkowe w przyszłości), spadku produkcji i wynagrodzenia, wzrostu bezrobocia i tak dalej. Ale mimo tego solidarnościowy system emerytalny jest powszechnie stosowany w Niemczech, Szwecji, Danii, Wielkiej Brytanii i wielu innych krajach.

Istnieją trzy sposoby realizacji prywatnego systemu emerytalnego, a mianowicie:

✓  w funduszach emerytalnych jest zawierana umowa pomiędzy

administratorem funduszu emerytalnego a klientem tego funduszu,

✓ w firmach ubezpieczeniowych jest zawierana umowa ubezpieczenia dożywotniej emerytury, ubezpieczenia w razie niepełnosprawności lub śmierci klienta funduszu, zgodnie z ww. ustawą oraz przepisów dotyczących ubezpieczeń,

✓ w instytucjach bankowych poprzez zawieranie umów o otwarcie rachunków depozytowych w celu kumulacji oszczędności emerytalnych.

Ukraińskie ustawodawstwo przewiduje potrójny nadzór państwa nad funduszami emerytalnymi w celu jak najlepszej gwarancji ich stabilności. Firmy ubezpieczeniowe podlegają kontroli Państwowej Komisji Papierów Wartościowych i Gospodarki Rynkowej oraz Państwowej Komisji, a depozytariusze aktywów kontroluje dodatkowo Narodowy Bank Ukrainy. Bank-depozytariusz nie może wykonywać jakichkolwiek operacji na kontach emerytalnych. Oprócz tego, Rada Prywatnych Funduszy Emerytalnych może na bieżąco otrzymywać informację o wszystkich transakcjach na kontach emerytalnych klientów. Dodatkowym zabezpieczeniem nałożonym przez ustawodawcę jest zakaz lokowania środków pieniężnych do jednego instrumentu finansowego, czyli powinno się obowiązkowo stosować zasadę „lokowania jajek w różne kosze”. Dodatkową gwarancją dla klientów jest fakt, iż NFE jest osobą prawną i jest odseparowany od założycieli tego funduszu. Aktywy Niepaństwowych Funduszy Emerytalnych również są oddzielone od aktywów założycieli, administratora, i firm, które zarządzają aktywami oraz depozytariuszami funduszu. Tylko nagromadzonych w ciągu życia zawodowego emerytury może zapewnić godne życie na emeryturze;

Zgodnie z ustawą o Niepaństwowych Funduszach Emerytalnych na Ukrainie niepaństwowe fundusze dzielą się na trzy rodzaje: Otwarte Fundusze, Firmowe Fundusze i Zawodowe Fundusze Emerytalne. W tabeli 1 poniżej.

Tabela 1

Struktura trzech rodzajów NFE

<i>Typ funduszu</i>	<i>Założyciele funduszu</i>	<i>Uczestnicy funduszu</i>
Otwarty Fundusz emerytalny	Osoba fizyczna lub osoba prawna (oprócz instytucji budżetowej i organizacji)	Obywatele Ukrainy, cudzoziemcy oraz osoby bez obywatelstwa bez różnicowania miejsca i rodzaju zatrudnienia
Firmowy fundusz emerytalny	Pracodawca, będący osobą prawną lub kilka pracodawców, które są osobami prawnymi	Wyłącznie obywatele zatrudnione u pracodawcy, który jest założycielem funduszu emerytalnego
Zawodowy fundusz emerytalny	Stowarzyszenie obywateli lub osób prawnych, które są utworzone według grupy zawodowej.	Wyłącznie osoby fizyczne, wykonujące określoną działalność zawodową, wyznaczoną w statucie funduszu.

Założycielami lub pracodawcami-płatnikami firmowych funduszy emerytalnych mogą być wyłącznie osoby prawne, które prowadzą działalność bez strat przez cały rok

finansowy. Pracodawca może też podjąć decyzję o tymczasowym zawieszeniu wpłaty składek emerytalnych finansowanych z własnych środków na okres jednego roku. Po tym okresie w przypadku nie przywrócenia wpłat składek pracodawca powinien zaprzestać współdziałalność w funduszu emerytalnym.

W przypadku zwolnienia pracownika z przedsiębiorstwa, które jest członkiem lub założycielem funduszu emerytalnego uczestnik jest zobowiązany do rozwiązania umowy z funduszem emerytalnym i transferu środków do innego funduszu emerytalnego.

W funduszach emerytalnych w firmach ustawodawca wymaga stosowania jednakowego procentu odprowadzanych składek na rzecz swoich pracowników obliczanego od sumy ich wynagrodzenia lub zastosowania progresywnej skali odliczeń odsetek od wynagrodzeń pracowników w zależności od wieku i (lub) ich stażu pracy.

Zalety i możliwości udziału pracodawców w niepaństwowych funduszach emerytalnych:

- udział w prywatnych funduszach emerytalnych pozwoli pracodawcom utworzyć pozytywny wizerunek firmy zorientowanej na ludzi;
- pracodawca może optymalizować obciążenia podatkowe poprzez odniesienie do kwoty brutto koszt składek do prywatnych funduszach emerytalnych w wysokości określonej przez prawo;
- pracodawca będzie w stanie przyciągnąć długoterminowe papiery wartościowe zasobów finansowych w ramach 10% całkowitej wartości aktywów emerytalnych w ciągu pierwszych pięciu lat, a zaledwie 5% - w późniejszych okresach;
- pracodawca może rozwiązać problem w polityce kadrowej poprzez zmniejszenie rotacji pracowników, zatrzymanie wykwalifikowanych pracowników i zwiększenie zachęt materialnych dla pracowników;

Pracodawca ma cztery opcje wpłaty składek na emerytalny fundusz:

- założyć swój własny firmowy lub otwarty emerytalny fundusz;
- jeżeli przedsiębiorstwo jest członkiem stowarzyszenia zawodowego, które jest założycielem zawodowego funduszu emerytalnego może przystąpić do tego funduszu;
- dołączyć do istniejącego funduszu emerytalnego firmy jako pracodawca-płatnik;
- dołączyć do istniejących otwartych funduszy emerytalnych.

W celu utworzenia niepaństwowego (prywatnego) funduszu emerytalnego założyciele podejmują decyzję o powstaniu funduszu, rejestrują Fundusz Emerytalny jako podmiot prawny i instytucję finansową. Następnie jest przeprowadzana procedura utworzenia Rady Funduszu. Rada Funduszu podpisuje umowy o zarządzaniu funduszem emerytalnym z administratorem, o zarządzaniu aktywami funduszu emerytalnego przez firmę oraz o obsłudze NFE przez bank-depozytariusza. Następnie jest rejestrowana deklaracja inwestycyjna niepaństwowego (prywatnego) funduszu emerytalnego. Rada Funduszu również podpisuje umowę z audytorem w celu przeprowadzenia kontroli działalności NFE, administratora tego funduszu i depozytariusza.

Państwowa Komisja ds. Regulacji Rynków Finansowych oraz Państwowej Komisji ds. Giełdy i Papierów Wartościowych ustanowili granicę wydawanych kosztów przez NFE, w tym:

•1 opłata usług administratora, w tym opłata usług agencji reklamowych dotyczących funkcjonowania Funduszy Emerytalnych oraz kosztów opublikowania informacji o swojej działalności - 5% kwoty składek emerytalnych w Firmowych Funduszach i 6% w otwartych NFE;

•2 opłacenia wynagrodzenia za świadczenie usług w zakresie zarządzania aktywami Funduszu Emerytalnego – 4,2% całkowitej wartości zarządzanych aktywów;

•3 opłata depozytowa - 0,5% średniej wartości przechowywanych aktywów.

Ustawa o niepaństwowym (prywatnym) funduszu emerytalnym nadaje uczestnikom tych funduszy następujących możliwości:

•1 swobodnego wyboru funduszu emerytalnego;

•2 dobrowolne uczestnictwo w funduszach emerytalnych;

•3 zmiany funduszu emerytalnego w przypadkach przewidzianych ustawą;

•4 dobrowolnej wpłaty dodatkowych składek do funduszu w nieograniczonej wysokości;

•5 zmiany przez uczestników terminu przejścia na emeryturę, składając podanie do administratora nie później niż za 15 dni do przekroczenia wieku emerytalnego;

•6 darmowego otrzymania jednego wyciągu w danym roku o wysokości zgromadzonych składek emerytalnych na indywidualnym koncie uczestnika.

Niepaństwowy (prywatny) Fundusz Emerytalny jest osobą prawną, która posiada status niedochodowej organizacji i prowadzi działalność wyłącznie w celu gromadzenia składek emerytalnych na korzyść uczestników funduszu, zarządzania emerytalnymi aktywami, oraz realizuje wypłaty emerytalne tego Funduszu Emerytalnego.

Podsumowując powyższe, musimy zwrócić uwagę, iż przyjęcie ustawy ramowej będzie miało następujące korzyści:

• Pozwoli podnieść poziom wypłacanych emerytur ludziom w wieku emerytalnym. Średnia wysokość emerytury łącznie z emeryturą wypłacaną przez państwo będzie wynosiła 55-60% średniego miesięcznego wynagrodzenia (obecnie stanowi 32%).

• Wspieranie rozwoju rynku funduszy.

• Promowanie rozwoju rynku ubezpieczeniowego. Tworzenie Niepaństwowych Funduszy Emerytalnych spowoduje znaczny wzrost popytu na produkty firm ubezpieczeniowych, w szczególności na ubezpieczenie życia i na ubezpieczenie dożywotniej emerytury z wyznaczonym okresem, uzgodnionej dożywotniej emerytury, dożywotniej emerytury współmałżonka.

• Doprowadzi do zmniejszenia szarej strefy gospodarki poprzez zachęty uczestników i płatników NFE o żądanie zapłaty im wynagrodzenia w oficjalny sposób. Składki do NFE i otrzymany dochód inwestycyjny nie podlega opodatkowaniu, natomiast opodatkowane tylko wypłaty emerytury, pod warunkiem że składki do funduszy emerytalnych nie mogą przekraczać 25% wynagrodzenia uczestnika.

• Zwiększenie w przyszłości wpływów do budżetu państwa. Mechanizm spłacenia podatków zwiększy budżet państwa poprzez rozszerzenie zakresu opodatkowania.

• Zmniejszy zależność od zagranicznych pożyczek i będą stanowić dodatkowe źródło długoterminowego kredytu dla gospodarki. Wkłady funduszy emerytalnych są inwestowane w perspektywie długoterminowej (jeśli założymy, że osoba zaczęła pracować w wieku 25 lat a przejdzie na emeryturę w wieku sześćdziesięciu i będzie średnio żyła do 67,9 lat, to średnia trwania inwestycji wynosi około 20 lat), więc wkłady będą dodatkowym

Wykaz literatury:

1. Ustawa Ukrainy z dnia 09.07.2003 «Про недержавне пенсійне забезпечення»
2. Ustawa Ukrainy z dnia 09.07.2003 “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”
3. Проект прогнозу економічного і соціального розвитку України до 2000 і 2010 року // Урядовий кур’єр. – № 89-90 від 14.05.99.
4. Wirycz O. Учать фінансово-кредитних установ у проведенні пенсійної реформи в Україні // Соціальний захист. – 2001. – №2. – С. 36-37.
5. Zajczuk B. Пенсійна реформа з перспективою на майбутнє // Соціальний захист. – 2001. - №4. – С.29-31.
6. Surota I. Право пенсійного забезпечення в Україні. – К.: Юрінком Інтер, 1998.– 288 с.
7. Uwarow W. Пенсійна реформа набирає обертів // Соціальний захист. – 2001. – №8. –С.22.