

ВПРОВАДЖЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Вул. Ігорівська, 14, 2й поверх, Київ, 04070, Україна. Тел. +38 044 4287615; Факс +38 044 4287614.
Ел. пошта: pensionreform@padco.kiev.ua. Інтернет: www.pension.kiev.ua

9 серпня 2005 року

Порівняльний аналіз пенсійних систем України та Казахстану

Загальний огляд

В 1998 році Казахстан розпочав реалізацію всебічної пенсійної реформи, яка передбачає трансформацію солідарної пенсійної системи у накопичувальну пенсійну систему з визначеними внесками. По завершенні перехідного періоду, протягом якого стара солідарна система поступово скорочується, а нова система розвивається, робітники будуть отримувати свої пенсійні виплати повністю за рахунок коштів, що накопичуються в обов'язковому порядку на індивідуальних накопичувальних рахунках, кошти з яких інвестувалися в ринок капіталу. Очікується, що цей перехідний період буде завершено до 2043 року. Пенсійна реформа в Казахстані вимагала широкомасштабного підходу, включаючи наступні елементи:

Таблиця 1. Деякі заходи проведення пенсійної реформи в Казахстані

<p>1. Реструктуризація державної солідарної системи пенсійного забезпечення</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Визначення ролі державного накопичувального пенсійного забезпечення 2. Збільшення пенсійного віку для чоловіків та жінок на 3 роки 3. Ліквідування привілеїв, передбачених для окремих професій 4. Введення жорсткіших вимог щодо призначення пенсії по інвалідності та виходу на пенсію раніше встановленого віку. 5. Зменшення запланованого коефіцієнту заміщення до більш реального рівня 6. Зменшення нерівності пенсійних виплат 7. Боротьба з ухиленнями від сплати внесків 8. Покращення якості адміністрування
<p>2. Запровадження накопичувальної пенсійної системи</p> <p><i>А. Запровадження системи індивідуальних рахунків</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Створення обов'язкових рахунків 2. Розроблення засобів захисту прав платників внесків 3. Визначення розмірів внесків 4. Створення інфраструктури для страхування життя та страхування у разі інвалідності 5. Встановлення правил придбання ануїтетів та функціонування їх надавачів, а також правила зняття коштів з рахунків <p><i>Б. Розробка регулятивної бази</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Створити нові або реорганізувати вже існуючі регулятивні органи 2. Встановити компетентний нагляд та регулятивні повноваження 3. Встановити вимоги щодо процедури створення та ліквідації пенсійних фондів 4. Правила щодо фінансової стабільності 5. Встановити правила інвестування для управляючих активами 6. Встановити правила звітності та оприлюднення інформації 7. Створити державні гарантії (захист від неплатіжоспроможності) 8. Прийняти Закон про довірче управління, щоб платники внесків отримали право пайової участі у накопичувальному фонді <p><i>В. Розробка плану перехідного періоду та актуарної моделі для розрахунку витрат</i></p>

1. Створення адміністративної інфраструктури для ведення обліку
2. Компенсація за набуті пенсійні права (облігації, інші компенсації)
3. Періодичний перегляд нормативних документів щодо страхових продуктів, пенсій та навчання персоналу
4. Тренінги для працівників органів з регулювання, менеджерів пенсійних фондів, актуаріїв, бухгалтерів та аудиторів
5. Проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії

Джерело: Адаптовано з «Проведення експертизи як рушійна сила при прийнятті політичних рішень: Приклад пенсійної реформи в Казахстані» Жанни Нуризбаєвої, *Інститут відкритого суспільства, Центральний Європейський університет, Будапешт, 2003 рік*

Виплати із солідарної пенсійної системи фінансуються за рахунок податку на соціальне страхування - 21% від заробітної плати. На індивідуальні рахунки накопичувальної системи з визначеними внесками сплачуються обов'язкові страхові внески у розмірі 10% від заробітної плати працівників. Щоб забезпечити виплату пенсій із солідарної системи, виділялися субсидії з державного бюджету. Солідарна пенсійна система поступово зникне по мірі зникнення права на пенсійні виплати із солідарної системи у молодших верств населення.

Допустимий вік як для пенсійних виплат, так і для виплати соціальної допомоги для літніх громадян на сьогодні складає 58 років для жінок і 63 роки для чоловіків. Із працюючого населення Казахстану тільки половина бере участь у накопичувальній системі, інша половина або взагалі не працює, або працює у тіньовій економіці.

Тих людей, які досягли пенсійного віку та які або не працювали, або чий робочий стаж настільки маленький, що вони не мають права отримувати повну пенсію, Казахстан забезпечує соціальною допомогою з урахуванням матеріального становища. На сьогодні ця виплата становить 13% середньої зарплати.

Більш докладна інформація про пенсійну систему Казахстану наведена у Додатку 1 до цього документа. Порівняння статистичних даних щодо України та Казахстану наводиться у Таблиці 2.

Уроки з казахської пенсійної реформи

Пенсійна реформа Казахстану була широкомасштабною та запроваджувалася досить швидко. Накопичення пенсійних активів стало стимулом для розвитку ринків капіталу. При вивченні Україною досвіду Казахстану необхідно враховувати наступні важливі уроки:

Урок 1: Відсутність диверсифікованих та високоякісних активів на внутрішньому ринку може зменшити прибутковість та затримати впровадження системи.

Казахстан зараз відчуває зростаючий розрив між попитом та пропозицією високоякісних цінних паперів на внутрішньому ринку. 70% внутрішніх корпоративних інструментів (здебільшого корпоративні облігації) знаходяться у власності пенсійних накопичувальних фондів. Світовий банк прийшов до висновку: «Ймовірно, що внутрішній фінансовий ринок Казахстану не зможе протягом короткого терміну ефективно використовувати зростаючі накопичення пенсійних активів. На цій ранній стадії розвитку дуже важливо, щоб фінансовий сектор добре регулювався та знаходився під ефективним наглядом. Несподіваний приток внесків може легко порушити розвиток недорозвинутих ринків капіталу.»

Оскільки в Україні приватним сектором випускається мало акцій та облігацій, а ринок муніципальних облігацій нерозвинутий, Україна зіткнеться з багатьма з тих проблем, що

виникали на початковому етапі в Казахстані. Деякі країни дозволяли своїм пенсійним фондам інвестувати багато коштів в зовнішні ринки капіталу, щоб компенсувати обмежену кількість безпечних внутрішніх інвестицій. Казахстан створив програму розвитку нових фінансових інструментів для забезпечення зростаючої необхідності, включаючи розвиток та сек'юратизацію іпотечного кредитування та повернення державного боргу. На думку Світового банку, розширення фінансового сектору повинно супроводжуватись розвитком необхідних регуляторних структур.

Урок 2: Витрати на перехід до накопичувальної пенсійної системи дуже високі.

Переведення внесків соціального страхування з солідарної системи до накопичувальної потребувало значних субсидій з державного бюджету на виплату пенсій за солідарною системою.

По мірі зменшення кількості людей, які мають право на отримання пенсій із солідарної системи, зменшується також розмір субсидій.

У 1998 році ситуація в Казахстані щодо фінансування перехідного періоду до іншої системи була набагато кращою ніж ситуація, що складається в Україні сьогодні. По-перше, витрати за казахською солідарною системою склали набагато меншу частку від валового внутрішнього продукту (3% у 1998 році) ніж ситуація сьогодні в Україні, де пенсійні виплати складають 15 % від ВВП. По-друге, в Казахстані відбувалося велике економічне зростання, яке до того ж підкріплювалося очікуваннями майбутніх доходів від нафти та газу, та дохід на душу населення був на 12% більшим, ніж в Україні сьогодні. І по-третє, Казахстан збільшив пенсійний вік, щоб зменшити пенсійні витрати. Пенсійний вік зараз в Казахстані 58 років для жінок і 63 роки для чоловіків, порівняно з 55 та 60 роками в Україні.

Урок 3: Сприятливі демографічні умови Казахстану допомогли зменшити витрати на перехідний період.

У 1998 році у Казахстані демографічна ситуація була набагато сприятливішою, ніж в Україні сьогодні. Населення України старіше, ніж населення Казахстану – у 1998 році пенсіонери склали 15% населення Казахстану, а в Україні сьогодні пенсіонери складають 30% населення. Середня казахська жінка у віці від 18 до 49 років має 2,03 народжень, а середня українка - тільки 1,2. Позитивний ріст населення дозволяє збільшити кількість платників внесків. Четверть населення Казахстану складають діти у віці до 14 років, тоді як в Україні вони складають тільки 15,2%. Прогнозується, що сприятливі демографічні умови Казахстану погіршаться у зв'язку з падінням рівня народжуваності та збільшенням продовження життя у пенсійному віці.

Урок 4: Обов'язкова накопичувальна система не охопить усіх.

Тільки ті люди, які сплачували внески, мають право отримувати виплати із накопичувальної системи. Інші повинні бути захищені від бідності у похилому віці якимось видом соціальної пенсії або соціальної допомоги. Тільки 43% працюючого населення Казахстану регулярно сплачують внески на свої накопичувальні рахунки. Інші сплачують нерегулярно (і тому накопичують менше коштів до досягнення пенсійного віку), а значна кількість людей взагалі не бере участі у системі.

Розуміючи необхідність захисту пенсіонерів від бідності, Казахстан надає соціальну допомогу за старістю з урахуванням матеріального становища. На сьогодні така допомога складає 13% середньої заробітної плати, що набагато менше, ніж мінімальна пенсія в Україні, яка складає майже 50% реальної середньої заробітної плати. На додаток до соціальної допомоги за старістю Казахстан пропонує два інших види соціальних виплат – пенсії по інвалідності та на дожиття. Усі соціальні виплати фінансуються за рахунок податку на соціальне страхування. Але Світовий банк прогнозує велике збільшення тягаря на бюджет

Казахстану, викликане виплатами соціальної допомоги, у зв'язку зі зменшенням кількості людей, які отримують пенсії за солідарною системою. Такі виплати повинні фінансуватися із державного бюджету та бути строго пов'язаними з рівнем матеріального становища, щоб обмежити витрати.

Україна ще не розробила всебічної програми допомоги людям, чії доходи знаходяться за межею бідності, на якій могла б ґрунтуватися фінансово стабільна соціальна пенсія. Згідно з рекомендаціями Світового банку базова пенсія повинна виплачуватись залежно від матеріального становища шляхом створення «нульового рівня», з метою захисту людей похилого віку від бідності.¹

Урок 5: Перш ніж починати реформу, впевніться, що адміністративні системи працюють належним чином.

Здійснення пенсійної реформи в Казахстані проходило з проблемами в основному через те, що значні аспекти адміністративної системи не працювали належним чином. Наприклад, державна пенсійна система була не персоніфікованою, і тому було неможливо створити накопичувальні фонди для платників внесків. В результаті кількість людей, охоплених пенсійною системою, зменшилася з 5 мільйонів у 1996 році до тільки 3 мільйонів у 2000 році. Системи були удосконалені, але загалом, перехідний період міг би проходити значно легше.

Урок 6: Темпи збільшення пенсійних виплат з казахської накопичувальної системи будуть відставати від темпів зростання заробітної плати.

Зростання розміру пенсійних виплат за накопичувальною системою зумовлено рівнем доходу від інвестицій, у які були вкладені отримані внески. Дійсний рівень доходу має тенденцію бути нижче рівня росту заробітної плати. Прогнози Світового банку щодо майбутніх пенсійних виплат в Казахстані вказують на те, що у 2010 році середній пенсіонер може очікувати отримання пенсії, яка загалом буде дорівнювати трохи більше 1/3 середньої заробітної плати. До 2040 року ймовірно, що пенсійні виплати зменшаться аж до 15% від середньої заробітної плати, оскільки солідарна система буде поступово скасована, а вартість придбання ануїтетів за рахунок коштів накопичувальної системи, визначених на момент виходу на пенсію, відставатиме від росту заробітної плати. Згідно з цією оцінкою розмір пенсій жінок зменшиться аж до 10% середньої заробітної плати, що є нижчим ніж поточний рівень соціальної допомоги.

Урок 7: Чітко визначте цілі запровадження обов'язкової накопичувальної системи.

Світовий банк радить політикам оцінити необхідність пенсійної реформи також за іншими чинниками, а не тільки обмежитися розглядом демографічних проблем та фінансового тягаря. Політики повинні розуміти «обмеження та інші наслідки обов'язкової участі у пенсійних системах, особливо для людей з низькими доходами, для яких інші ризики можуть бути сильнішими та більш безпосередніми, ніж ризик похилого віку.»²

Резюмуючи вище згадане, «початкові умови» для пенсійної реформи в Україні сьогодні дуже відрізняються від тих, що були в Казахстані у січні 1998 року, коли країна впроваджувала обов'язкову накопичувальну систему. Оскільки відсоток пенсіонерів у населенні України є набагато вищим, та, оскільки її солідарна система пропонує набагато вищі за розміром виплати ніж у Казахстані, бюджетні витрати на фінансування перехідного періоду у зв'язку з запровадженням накопичувальної системи будуть відповідно набагато вищими в Україні, ніж вони були у Казахстані.

¹ Див. Звіт Світового банку: Підтримка доходів у старості в XXI столітті: міжнародні перспективи пенсійних систем і реформ” (Old-Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform) Вашингтон, 2005 г.

² “Підтримка доходів у старості в XXI-му столітті: міжнародні перспективи пенсійних систем і реформ” стор. 3

Щоб визначити доцільність пенсійної реформи, Україна повинна застосувати 4 критерії Світового банку:

1. Чи сприяє реформа значному прогресу у напрямку досягнення цілей пенсійної системи? Чи надасть реформа достатнього захисту від ризиків бідності у похилому віці, ефективно розподіляючи ресурси людям похилого віку? Чи надасть реформа можливості забезпечити споживчий рівень та соціальну стабільність цілої низки соціально-економічних умов, що існують у країні? Чи надає вона доступ до пенсійних накопичень та забезпечує захист від бідності усіх людей на рівноправній основі – включаючи працівників неформального сектору? Чи тягар фінансування перехідного періоду рівноправно розподілений між та у середині поколінь?

2. Чи зможе макроекономічне та фінансове середовище посприяти реформі? Чи були фінансові перспективи ретельно визначені на довгий проміжок часу, що відповідає пенсійній системі, та строго перевірені по всіх видах імовірних змін соціальних умов за цей проміжок часу? Чи запропоноване фінансування реформи у визначених межах прийнятно розподіляється між державними та недержавними джерелами? Чи відповідає реформа макроекономічним цілям та засобам, що має уряд?

3. Чи зможуть державні та приватні структури ефективно управляти новою багаторівневою пенсійною системою? Чи має уряд достатню інституційну інфраструктуру та можливість для запровадження та управління державними складовими реформи? Чи достатньо розвинутий приватний сектор для того, щоб управляти фінансовими установами, що потрібні для будь-яких недержавних складових реформи?

4. Чи існують у країні регулятивні та наглядові механізми та органи, та чи готові вони до управління накопичувальним рівнем (рівнями) пенсійні системи із допустимими ризиками? Чи зможе уряд примусити регулятивну та наглядову системи працювати стабільно та ефективно, щоб контролювати управління, підзвітність та інвестиційну політику як державних, так і недержавних складових пенсійної системи?

Таблиця 2: Порівняльна статистика України та Казахстану, 2005 рік

	Україна	Казахстан
<i>Економічна та демографічна статистика</i>		
Всього населення, млн. осіб	47,2	15,1
Щорічний приріст населення: 1975-1997 рр., %	0,2%	0,7%
Прогнозований ріст населення: 2000-2015 рр., %	-0,4%	0,2%
Валовий національний дохід на душу населення, визначено в паритеті купівельної спроможності (PPP) (Світовий банк WDI, 2003 рік)	\$ 5430	\$6280
Зростання реального ВВП, 1994-2004 рр., %	35%	53%
Загальний рівень народжуваності (кількість народжень на одну жінку у віці від 18 до 49 років)	1,2	2,03
Населення від 0 до 14 років, %	15,2	24,5
Населення від 15 до 64 років, %	69,3	67,4
Населення у віці від 65 років і старше, %	15,5%	8,1%
<i>Статистика пенсійної системи</i>		
Кількість пенсіонерів	14,1 мільйони	1,8 мільйони
Відсоток пенсіонерів від загальної кількості населення	30,1%	17,1%
Коефіцієнт залежності пенсійної системи (відношення кількості пенсіонерів до кількості платників внесків)	0,83	0,67
Відсоток регулярних платників внесків від загальної кількості працюючого населення	66%	33%
Коефіцієнт залежності (до чисельності населення віком 14 років і молодше додати чисельність населення віком 65 років і старше та поділити на загальну чисельність населення)	46,3%	51,1%
Пенсійний вік за законодавством (чоловіки/жінки)	60/55	63/58
Витрати на державні пенсії, відсоток від ВВП	15% (2005)	5% (2004)
Обов'язкові внески до пенсійної системи	Роботодавці - 32,3% Працівники – 1-2% заробітної плати	Працівники - 10% з/п до накопичувальної системи і Роботодавці - 21% з/п до солідарної системи
Вид пенсійної системи	Солідарна система з визначеними виплатами	Накопичувальна система з визначеними внесками, запроваджена в 1998 році

Мінімальна гарантована пенсія	Мінімальний прожитковий рівень для непрацездатних осіб або приблизно 45% реальної середньої заробітної плати (\$66 у 2005 році)	21% середньої заробітної плати для тих, хто отримує пенсії за солідарною системою, і гарантований рівень виплат із суми сплачених страхових внесків плюс інфляція для тих, хто отримує пенсії з накопичувальної системи.
Максимальний рівень пенсії за солідарною системою	Максимальний рівень пенсії обмежений 90% рівня заробітної плати, з якої сплачуються внески. Обмежена величина коефіцієнту стажу - 0,75 (для пільгових категорій за Списком №1 -0,85)	Приблизно \$90 з розрахунку 15 мінімальних місячних заробітних плат
Формула виплат за солідарною пенсійною системою	Формула: скоригована середня зарплата за попередній рік помножена на коефіцієнт стажу (коефіцієнт стажу дорівнює 1% за кожний рік страхового стажу)	60% середньої місячної заробітної плати за три роки звітного періоду
Соціальна допомога для людей похилого віку (соціальна пенсія)	Призначається малозабезпеченим особам, які не мають права на пенсію при досягненні віку чол.-63 р. жін.- 58 р. у розмірі 30% , а для інвалідів I групи – 100%, II групи – 80%, III – 60% прожиткового мінімуму, встановленого для непрацездатних осіб	Соціальна допомога виплачується залежно від матеріального становища тим, хто не охоплений пенсійною системою. На сьогоднішній день такі виплати складають 13% середньої заробітної плати в економіці.
Обов'язкова накопичувальна система	Ще не запроваджена	Розміри виплат будуть у прямій залежності від рівня внесків (прямо залежати від розмірів заробітних плат), а також відсотку інвестиційного доходу

ДОДАТОК 1: ОСОБЛИВОСТІ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ КАЗАХСТАНУ

(Адаптовано зі звіту Світового банку №30873 –КЗ, «Нові пенсії в Казахстані: проблеми перехідного періоду», травень 2004 року, стор.12-25.)

СКОРОЧЕННЯ

КУА	Компанія з управління активами
ІСЦ	Індекс споживчих цін
DB	Система з визначеними виплатами
DC	Система з визначеними внесками
МФІ	Міжнародні фінансові інституції
КФБ	Казахська фондова біржа
НБК	Національний банк Казахстану
ПФ	Пенсійний фонд
ННПФ	Недержавний накопичувальний пенсійний фонд
КЗ	Коефіцієнт заміщення
ДНПФ	Державний накопичувальний пенсійний фонд
КСС	Індивідуальний код соціального страхування
ПМ	Прожитковий мінімум
ДЦВП	Державний центр з виплати пенсій

Пенсійні виплати за віком здійснюються через два елементи, з яких складається пенсійна система – (1) солідарна пенсійна система (DB), яка на сьогоднішній день є основним джерелом пенсійних виплат; та (2) накопичувальна пенсійна система з визначеними внесками (DC), яка зараз знаходиться на початковій накопичувальній стадії. Накопичувальна система дуже швидко стане основним джерелом пенсійного доходу, оскільки через 40 років солідарна система повністю перестане існувати.

Нова пенсійна система почала функціонувати з 1 січня 1998 року. У той час нарахування виплат за старою системою припинилося, і усі працівники повинні були брати участь у новій системі шляхом сплати обов'язкових внесків на індивідуальні накопичувальні пенсійні рахунки. Пенсіонери продовжували отримувати свої пенсії за старою системою, а працівники, які вже набули певні пенсійні права до цієї дати, зберегли право отримувати пенсії після досягнення відповідного пенсійного віку у майбутньому. Залишкові виплати за старою системою будуть фінансуватися шляхом постійної сплати податку на соціальне страхування у розмірі 21% від заробітної плати, який на сьогоднішній день стягується з усіх працівників (незалежно від того, чи набули вони право на пенсії за старою солідарною системою) та фінансує також декілька інших видів соціальної допомоги та допомогу у разі хвороби.

Нова система використовує централізовану систему збору внесків та ведення обліку. Від працівників вимагається сплачувати податок на соціальне страхування, внески до накопичувальної системи, а також надавати відповідну ідентифікаційну інформацію до Державного центру з виплати пенсій (ДЦВП). Хоча податок на соціальне страхування призначався для особливих виплат, з часом він втратив це значення, і зараз кошти просто спрямовуються до загального бюджету, який виділяє кошти на виплату пенсій із солідарної системи тій самій установі. Податки на соціальне страхування та внески до накопичувальної системи виключаються із заробітних плат з метою оподаткування доходу. Виплати за будь-яким видом пенсії оподатковуються як дохід.

Пенсійні виплати із накопичувальної системи фінансуються за рахунок 10% внеску від заробітної плати, який обліковується на індивідуальних рахунках у новостворених накопичувальних ПФ. Від кожного працівника вимагається обрати один накопичувальний ПФ, який би управляв його пенсійними заощадженнями. Внески збираються роботодавцем, який перераховує їх кожний місяць до ДЦВП, який перенаправляє кошти до накопичувального фонду, який обрав працівник. Обов'язкові пенсійні внески не можуть сплачуватися третьою особою на індивідуальний рахунок працівника. Працівникам дозволяється доповнювати обов'язкові внески добровільними внесками на їх рахунки. Після досягнення пенсійного віку особи, які продовжують працювати, звільняються від сплати обов'язкових внесків. У Казахстані існує 15 недержавних накопичувальних пенсійних фондів (ННПФ) та один державний накопичувальний пенсійний фонд (ДНПФ). На початку пенсійної реформи всі обов'язкові внески спрямовувались до ДНПФ, а потім він став використовуватись як альтернатива недержавним накопичувальним пенсійним фондам у тих випадках, коли працівники не змогли обрати ННПФ.

На початку вимагалось, щоб кожний ННПФ укладав угоду з однією компанією з управління активами (КУА), яка б постійно управляла його портфелем у відповідності до інвестиційної стратегії, обраної ННПФ. Компаніям з управління активами дозволялося управляти активами більш ніж одного ННПФ. Нещодавні зміни у законодавстві дозволили накопичувальним фондам самостійно управляти накопиченими активами шляхом створення всередині їх адміністративної структури підрозділів з управління активами. Ці зміни підтвердили загальну практику належності накопичувального фонду та його компанії з управління активами одному власнику. Це був крок уперед до уніфікації правил для ДНПФ та ННПФ. Але поки що компанії з управління активами продовжують управляти активами накопичувальних фондів. Самостійне управління пенсійними активами здійснюють лише два фонди.

Охоплення працюючих пенсійною системою

У 1996 році у пенсійній системі брали участь 5 млн. працівників із 7,8 млн. робочої сили. У 1998 році, коли було проведено пенсійну реформу та почали створюватися індивідуальні накопичувальні рахунки, кількість таких індивідуальних рахунків була тільки приблизно 3 млн. За інформацією Інтерфаксу Казахстану у 2002 році у пенсійній системі брало участь більш ніж 3 млн. працівників. Згідно з результатами інших досліджень у 2002 році кількість рахунків зросла до 5 млн. Така різниця у результатах може пояснюватися застосуванням різних методів підрахунку.

Як показують останні підрахунки, що спираються на дані корпоративної звітності та статистики підприємств, у 2002 році у Казахстані нараховувалося 7,4 млн. економічно активних громадян, із яких 6,7 млн. офіційно працювали. Серед працюючих 2,9 млн. регулярно сплачували податки на соціальне страхування. Хоча люди, які сплачують податки, не завжди ті ж самі, але кількість людей, які беруть участь у пенсійній системі, можна визначити як набагато більшу, потенційно приблизно 5 млн. людей. В Чілі, де існує подібна пенсійна система, тільки 50% робочої сили сплачують внески постійно, тоді як загальна участь у пенсійній системі оцінюється приблизно у 70%. Тому було б доцільним припустити, що пенсійна система охоплює більш ніж 43% економічно активного населення, серед яких велика кількість сплачує внески нерегулярно. Найбільше вкладників до пенсійної системи серед міських працівників офіційного сектору. Фермери, не наймані працівники, багато підприємців малого бізнесу, тимчасово непрацюючі, а також працівники неофіційного сектору – це ті працівники, які скоріше за все не сплачують внесків.

До основних причин, що зумовили у 1998 році раптове зниження чисельності працюючих, які беруть участь у пенсійній системі у 1998 році, можуть бути віднесені на адміністративні

проблеми, що виникли у ДЦВП при створенні індивідуальних пенсійних рахунків та при присвоєнні індивідуальних кодів соціального страхування (КСС). Розподіл регулятивних функцій між різними установами, а також відсутність регулятивного досвіду, нагляду за пенсійною системою та можливостей управління інформацією призвели до багатьох випадків, коли платникам внесків не були присвоєні КСС, або коли платники мали декілька рахунків. Наприклад, на початку 2003 року ДНПФ управляв приблизно 700 000 рахунків з невідомими власниками, більшість із яких, вірогідніше за все, мала інші рахунки в одному з ННПФ.

Більш того, анекдотичні факти говорять про те, що, коли працівники змінюють пенсійний фонд, їхні активи не завжди переводять у новий фонд, таким чином деякі із застрахованих мають по декілька рахунків. Проте, режим оподаткування цієї системи, який породжує стимул для ухилення від податків, - є більш суттєвою причиною низького рівня охоплення зайнятого населення у накопичувальній системі з визначеними внесками. Дуже часто необхідність сплати податку на соціальне страхування у розмірі 31% доходу вважається занадто високою ціною за участь у системі з точки зору розміру очікуваних виплат.

Право на пенсію та виплата пенсій

Правовий та інституційний механізми оновленої системи було визначено у Законі “Про пенсійне забезпечення в Республіці Казахстан”, який набув чинності з січня 1998 року. Цей Закон визначив терміни призначення пенсій, встановив вимогу обов’язкового пенсійного накопичення, правову та інституціональну інфраструктуру, на яких буде ґрунтуватися нова пенсійна система. Закон “Про пенсійне забезпечення в Республіці Казахстан” був написаний для того, щоб роз’яснити усі аспекти накопичувальної пенсійної системи з визначеними внесками. Після прийняття цей Закон доповнювався 7 разів різними змінами у 1999, 2001, 2002, 2003, 2004 і 2005 роках. Проте, певні важливі аспекти пенсійної системи ще досі нерегульовані. В основному, це стосується етапу виплат, майбутнього мінімальних пенсій та майбутніх характеристик соціальної допомоги.

Право на пенсію

Відповідно до Закону про пенсійне забезпечення, громадяни Республіки Казахстан, а також особи, які не є громадянами Казахстану, але ті, що постійно мешкають на території країни, мають право на отримання пенсій за віком, якщо вони відповідають критеріям, які визначають право на пенсію. Люди пенсійного віку, які продовжують працювати, також мають право отримувати пенсії. З 1-го липня 2001 року пенсійний вік для чоловіків складає 63 роки, а для жінок 58 років. У цьому віці вкладники набувають право отримувати як пенсії за солідарною системою, так і пенсійні виплати за рахунок коштів, накопичених на їх індивідуальних рахунках в накопичувальній системі. Ті ж самі вимоги до віку застосовуються і для отримання пенсій за рахунок добровільних внесків, соціальної допомоги та пенсій на дожиття. Пенсії по інвалідності сплачуються після визнання людини інвалідом I або II групи.

Виплата пенсій

Державний центр з виплати пенсій (ДЦВП) відповідає за виплату пенсій із солідарної системи усім, хто досягнув пенсійного віку та сплачував податок на соціальне страхування протягом щонайменше 6 місяців, у період до 1 січня 1998 року. Пенсії за солідарною системою виплачуються довічно кожний місяць.

Порядок виплати пенсій за рахунок накопичених коштів у накопичувальній системі ще до кінця не розроблений. Особи, які сьогодні виходять на пенсію, отримують свої накопичені

кошти як одноразову виплату, а з липня 2003 року запроваджені нові правила про здійснення пенсійних виплат за графіком, в залежності від віку отримувача та розміру коштів, облікованих на індивідуальному рахунку. Законом передбачається, що пенсії із накопичувальної системи (як за рахунок обов'язкових, так і за рахунок добровільних внесків) будуть виплачуватися у формі ануїтетів через страхові компанії. Відповідно до Закону тільки тій людині дозволяється придбати ануїтет, яка має достатньо коштів, щоб забезпечити себе мінімальною пенсією. Постанова від 1-го липня 2003 року уточнює, що пенсіонери, у яких на індивідуальному рахунку накопичено коштів у сумі меншій, ніж 20 мінімальних пенсій або менше ніж 100 000 тенге, отримають свою пенсію як одноразову виплату. Закон також передбачає успадкування коштів, облікованих на індивідуальних рахунках. Окрім цих положень не наводиться ніяких конкретних механізмів (як то які види ануїтетів будуть пропонуватися або який коефіцієнт ануїтету буде використовуватись). Визначення порядку здійснення пенсійних виплат із накопичувальної пенсійної системи – одна з термінових проблем Казахстану, які необхідно вирішувати.

Державне гарантування пенсій

Держава гарантує пенсії усім, хто пішов на пенсію до 1 січня 1998 року. Для тих, хто пішов на пенсію після цієї дати, та хто продовжував працювати щонайменше протягом трьох місяців після започаткування цієї реформи, держава гарантує, що їх пенсії за солідарною системою будуть не менше розміру мінімальної пенсії. Закон вимагає від накопичувальних фондів гарантувати платникам внесків, що дійсна вартість їхніх внесків на накопичувальних пенсійних рахунках не буде принаймні зменшена, тобто що протягом трудової діяльності платникам внесків не буде від'ємного чистого прибутку на сукупні внески. Рівень мінімальної пенсії встановлюється урядом та коригується за спеціальними правилами. З 1 червня 2003 року мінімальну пенсію було збільшено від 5000 до 5500 тенге.

Закон про пенсійне забезпечення стосовно рахунків у накопичувальних фондах передбачає: якщо балансова вартість рахунка при виході на пенсію менша ніж сукупний розмір внесків, проіндексованих за рівнем інфляції з причини неякісного управління з боку накопичувального ПФ, компанії з управління активами або банку зберігача, то відповідальна установа повинна поповнити індивідуальний рахунок пенсіонера до реальної вартості внесків за власний рахунок.

Пенсійні виплати за солідарною системою повинні індексуватися на регулярній основі за індексом споживчих цін (ІСЦ). До червня 2003 року проведено загальний перерахунок пенсій із солідарної системи, які були проіндексовані за рівнем росту заробітних плат окремих галузей, тільки мінімальні пенсії індексувалися за інфляцією за спеціальними правилами.

Формула пенсії із солідарної системи

Усі чоловіки з стажем роботи щонайменше 25 років та усі жінки зі стажем мінімум 20 років на 1 січня 1998 року мають право на отримання повної пенсії від ДЦВП після досягнення пенсійного віку.

Неповні пенсії виплачуються тим громадянам, які не відповідають вимогам стосовно стажу роботи, необхідного для виплати повних пенсій із солідарної системи. Розмір пенсії коригується у відповідності до кількості років, що людина пропрацювала до 1998 року.

Військовослужбовці або працівники органів внутрішніх справ мають право на отримання пенсій за вислугу років, якщо їх було звільнено за скороченням штатів або за станом здоров'я. З 1 січня 1998 року пенсії військовим та працівникам внутрішніх справ з

мінімальним строком служби 10 років нараховуються з розрахунку 2,4 відсоткових пункти від зарплати, отриманої за кожний рік служби. За кожен рік військової служби та служби у органах внутрішніх справ після 25 років служби пенсія збільшується на 2 відсоткових пункти.

Стаж роботи повинен підтверджуватися відповідними записами у трудовій книжці, або, як альтернатива, рішенням суду, або документами, що підтверджують сплату страхових внесків до накопичувального ПФ.

Існує більше двадцяти особливих випадків, які необхідно враховувати при підрахунку робочого стажу, включаючи положення про догляд за дитиною, освіту, догляд за інвалідом, сезонну працю та діяльність під час Великої Вітчизняної війни. При таких умовах більшість жінок, що були народжені до 1960 року та чоловіків до 1955 року народження мають право на повну пенсію за солідарною системою.

Згідно з Законом про пенсійне забезпечення для вкладників з повним робочим стажем пенсії повинні складати 60% середньомісячної заробітної плати, яку вони отримували протягом будь-яких трьох успішних років праці, переважно після 1995 року, щоб зменшити вплив інфляції. За кожний додатковий рік праці понад повний стаж, що був відпрацьований до 1998 року, до коефіцієнта заміщення додається один відсотковий пункт в межах 75%. Максимальна величина заробітної плати (доходу), що застосовується для розрахунку розмірів пенсій з ДЦВП, не може перевищувати 15 місячних мінімальних заробітних плат за певний рік, що на сьогоднішній день складає 13080 тенге або приблизно \$90 США.

Відповідно до Закону про пенсійне забезпечення пенсії за солідарною системою повинні індексуватися за середньорічним індексом споживчих цін. Проте, історично так склалося, що тільки мінімальні пенсії періодично індексувалися за інфляцією. Таким чином, у зв'язку з високим рівнем інфляції у країні реальна величина пенсій за віком знизилась до того рівня, що через декілька років після виходу на пенсію більшість пенсіонерів отримувала мінімальні пенсії. Це призвело до необхідності загальної індексації пенсій за віком із солідарної системи, а також індексації базисної величини заробітку для визначення пенсії. В червні 2003 року солідарні пенсії усіх, хто пішов на пенсію до 2003 року, були одноразово проіндексовані за рівнем росту заробітної плати у окремій галузі, де раніше працював пенсіонер, за період до кінця 2002 року. В результаті індексації середня пенсія за солідарною системою збільшилась на 23%. Проте, формула, що використовувалася для цього перерахунку, встановила низьку верхню межу для максимальних пенсій. Таким чином, на сьогоднішній день більше пенсіонерів отримує пенсії між мінімальною та максимальною пенсією, оскільки встановлено низьку верхню межу для максимальних пенсій.

Пенсійні виплати із накопичувальної системи

Пенсійні виплати із накопичувальної системи ґрунтуються на обов'язкових або добровільних внесках. В той час як пенсійні виплати за рахунок обов'язкових внесків фінансуються за рахунок 10% податку на заробітну плату, платники внесків вільні вирішувати щодо розміру їхніх внесків до добровільних пенсійних накопичень.

Пенсії із накопичувальних ПФ сплачуються тим вкладникам, хто накопичив пенсійні заощадження на індивідуальних пенсійних рахунках. Пенсії за рахунок обов'язкових пенсійних внесків сплачуються після досягнення пенсійного віку. Пенсії також виплачуються у тому випадку, якщо вкладник втратив роботу і після того вже не продовжував працювати, але сплачував пенсійні внески протягом мінімум 35 років. У такому випадку пенсії виплачуються після досягнення 55 років.

Пенсії за добровільними пенсійними внесками до ННПФ виплачуються за таких умов:

- 1) добровільні пенсійні внески накопичувалися протягом 10 років, і платник внесків досяг 55-літнього віку. Певні категорії за визначенням уряду набувають право на пенсію після досягнення 50 років;
- 2) інвалідності;
- 3) втрати годувальника (платника внесків до накопичувального ПФ);
- 4) набуття права на пенсію із ДЦВП;
- 5) набуття права на пенсію за вислугу років.

Виплата соціальної допомоги

До соціальної допомоги належать пенсії по інвалідності, на дожиття та за віком, які забезпечуються державою із тих самих 21% податку на зарплату на «соціальне страхування», які фінансують виплату пенсій із солідарної системи. Соціальну допомогу можуть отримувати тільки ті люди, які вже не працюють. Пенсіонери можуть отримувати або пенсію за віком, або соціальну допомогу, але не обидві.

Відповідно до Закону про пенсійне забезпечення окрім права вийти на пенсію по досягненні пенсійного віку для жінок 58 років, а для чоловіків 63, людина також має право вийти на пенсію, якщо вона отримала I або II групу інвалідності, або якщо вона отримала травму, що призвела до втрати нею працездатності. Якщо під час виходу на пенсію з причини інвалідності учасник пенсійної системи набув право на отримання пенсії за стажем до 1998 року, він/вона отримує пенсії із солідарної системи. Це може бути або повна пенсія, якщо виконані вимоги до стажу, або неповна у відповідності до її/його кількості років трудового стажу. Ця пенсія може бути замінена пенсією по інвалідності, якщо остання є більшою. Якщо пенсіонер-інвалід почав працювати після 1998 року і не має права на отримання пенсії із солідарної системи, тоді у разі виходу на пенсію по інвалідності, він/вона отримує свою пенсію за рахунок накопичених коштів. Пенсіонери-інваліди, які не брали участі у пенсійній системі (з причини не працевлаштованості або за раннім віком) можуть отримувати пенсію по інвалідності. У 2002 році з усіх, хто отримував соціальну допомогу та пенсії, 17% отримували пенсії по інвалідності.

Соціальна допомога за віком охоплює всіх, хто не брав участі у пенсійній системі. У 2002 році 10,5% пенсіонерів отримували соціальну допомогу на дожиття та 0,5% - соціальну допомогу за віком.

На сьогодні немає ніяких положень щодо того, як і звідки буде фінансуватись виплата соціальної допомоги, коли зникне солідарна пенсійна система. У зв'язку з цим та через обмежену кількість отримувачів таких пенсій, у даному звіті не йдеться про соціальну допомогу, за виключенням розрахунку майбутніх витрат на утримання поточного рівня соціальної допомоги особам, які, як передбачається, не набудуть права на пенсію за новою накопичувальною системою.

Інституційна структура пенсійної системи

Пенсійні фонди

Основними функціями накопичувальних пенсійних фондів є наступні: (1) облік та накопичення внесків; (2) адміністрування рахунків вкладників; (3) надання інформації вкладникам про їх рахунки; та (4) розробка інвестиційної декларації, якщо до управління

портфелем залучено КУА. Кожний застрахований працівник може змінити свій накопичувальний ПФ. У цьому випадку усі його/її кошти перераховуються готівкою до нового обраного ним фонду.

На сьогодні існує 15 недержавних накопичувальних пенсійних фондів (ННПФ) та один державний накопичувальний пенсійний фонд (ДНПФ). Власником ДНПФ, який є закритим акціонерним товариством, є уряд Казахстану. Рада директорів ДНПФ складається виключно з представників міністрів та Національного банку Казахстану (НБК). За законодавством ННПФ створювались як приватні закриті акціонерні товариства (у зв'язку з прийнятими змінами до кінця 2005 року всі НПФ повинні змінити свою організаційно-правову структуру з ЗАТ на ВАТ). Вони можуть бути структуровані як відкриті фонди для усіх платників внесків або як закриті корпоративні фонди, доступні тільки для працівників компанії. На сьогоднішній день накопичувальним ПФ надана широка свобода дій щодо встановлення процедур внесення змін до пенсійних контрактів та їх припинення, а також переведення рахунків з одного накопичувального ПФ до іншого.

На початку реформування пенсійної системи частка ДНПФ у загальній кількості платників внесків та загальній величині пенсійних активах перевищувала 50%. Проте, з того часу обидва показники поступово зменшуються. Зараз уряд розглядає можливість приватизації ДНПФ.

У той час як зросла частка коштів, накопичених в ННПФ, їхня ринкова концентрація зменшилася. У 1999 році активи ДНПФ перевищували загальну суму активів усіх ННПФ. У 2002 році загальна ринкова частка двох найбільших НПФ (Пенсійний фонд Народного банку - 22,2% та ПФ Улар Уміт - 17,2%) перевищувала ринкову частку ДНПФ (29,1%). Частка чотирьох найбільших ННПФ зменшилась з 67,6% у 1999 році до 53,7% у 2002 році. Загальна кількість ННПФ за цей період не змінилася і становить 15, але були злиття, ліквідації та відкриття нових фондів, тобто структура галузі з часом змінилася.

Компанії з управління активами (КУА)

Компанії з управління активами засновуються як закриті акціонерні товариства. Зміна в законодавстві, що дозволила пенсійним фондам самостійно управляти своїми портфельними інвестиціями, змінила роль КУА як ексклюзивних брокерів портфелів ННПФ, але суттєво не змінила попередньої практики. Нові постанови не зачепили ДНПФ, оскільки він інвестує свої активи незалежно, іноді залучаючи допомогу НБК.

З 1999 року в Казахстані працює 8 недержавних КУА. Збільшення частки ННПФ у загальній сумі пенсійних активів призвело до збільшення частки активів, що управляються КУА. Проте, на відміну від ННПФ, які проявляють тенденцію до зменшення ринкової концентрації, ринкова частка трьох найбільших КУА збільшилася з 69% пенсійних активів, що знаходилися у недержавному управлінні, у 1999 році, до 75% у 2002 році.

Банки-зберігачі

Функції банків-зберігачів наступні: забезпечити зберігання пенсійних активів, оцінку, збір дивідендів та відсотків, сплату податків, здійснення операцій та перевірку пенсійних активів. Зберігачами є комерційні банки. НБК є зберігачем ДНПФ, а також декількох ННПФ. У 2003 році 7 комерційних банків виконували цю функцію, на два більше ніж у 2000 році. Зменшення ринкової частки НБК у період між 2000 та 2002 роком (з 42% до 29%) було викликано появою нових банків-зберігачів та зменшенням ринкової частки ДНПФ. За той самий період загальна ринкова частка двох найбільших зберігачів (Народного банку та Банку «АТФ») збільшилася тільки на 1%.

Збір внесків та виплата пенсій

Державний центр з виплати пенсій (ДЦВП) збирає як 10% внески, так і 21% податок «на соціальне страхування», який фінансує виплату пенсій із солідарної системи, по інвалідності, пенсій на дожиття та інших виплат соціальної допомоги. Хоча спочатку планувалося, що податок «на соціальне страхування» буде зменшено по мірі зменшення вимог на фінансування перехідного періоду, на сьогодні ніяких спеціальних положень про це не було прийнято.

ДЦВП направляє внески за накопичувальною системою до накопичувального ПФ, обраного платником внесків, – це функція аналогічна до тої, що виконується кліринговими палатами в інших пенсійних системах. У той час як клірингові палати у таких країнах як Швеція та Хорватія отримують інформацію стосовно обраних ними фондів безпосередньо від платників внесків, ДЦВП збирає цю інформацію у роботодавців.

ДЦВП також присвоює індивідуальні коди соціального страхування (КСС) громадянам та складає комп'ютеризовані звіти про стан пенсійної системи. ДЦВП відповідає також за виплату пенсій із солідарної системи.

Регулятивна структура пенсійної системи

Спочатку регулювання та нагляд за діяльністю накопичувальних ПФ, КУА та банків-зберігачів здійснювалися різними юридичними особами. Досвід регулятивної діяльності на відміну від безпосереднього державного контролю був слабким у Казахстані, і логічним поясненням такого розподілу обов'язків було б використання усього накопиченого регулятивного досвіду шляхом розподілу різних функцій між установами, які мають найбільший досвід у відповідних сферах.

На початку реформи Комітет з регулювання пенсійних фондів, що підпорядковувався Міністерству праці та соціальної політики, відповідав за ліцензування та нагляд за ННПФ. У функції Комітету входило наступне: (1) регулювання оперативної діяльності ННПФ, фінансової звітності, реорганізації, злиття та ліквідації; (2) схвалення практики укладання пенсійних контрактів; (3) забезпечення конфіденційності індивідуальних рахунків; (4) забезпечення переведення рахунків з одного фонду в інший; та (5) регулювання виплати пенсій. Національна комісія з цінних паперів відповідала за наступне: (1) ліцензування та нагляд за діяльністю компаній з управління активами; (2) регулювання інвестиційної діяльності ННПФ; та у співпраці з Національним банком Казахстану – (3) ліцензування та нагляд за діяльністю банків – зберігачів.

У 2001 році функції цих урядових структур перейшли до Національного банку Казахстану. У 2004 року створений єдиний незалежний орган нагляду за фінансовим сектором на базі департаменту НБК, до компетенції якого належить регулювання та нагляд в рамках накопичувальної пенсійної системи – Агентство Республіки Казахстан з регулювання та нагляду фінансового ринку і фінансових організацій. Очікується, що ці реформи збільшать ефективність нагляду та застосування заходів впливу, а також покращать моніторинг пенсійної системи.

Положення про пенсійні активи

Оскільки в Казахстані не було норм про довірчу власність, спочатку кошти, обліковані на індивідуальних пенсійних рахунках, не належали платникам внесків. Пізніше ситуація була виправлена змінами до Закону про пенсійне забезпечення. Кошти, обліковані на індивідуальних пенсійних рахунках не можуть використовуватись накопичувальним ПФ, КУА або банком-зберігачем у разі ліквідації або банкрутства.

Пенсійні активи з юридичної точки зору є власністю платника внесків і можуть використовуватися виключно для виплати пенсій, інвестування в фінансові інструменти, переведення до іншого накопичувального ПФ та повернення внесків у разі помилок.

У разі смерті платника внесків, закон встановлює, що накопичені кошти стають частиною його/її майна. Більш того, у випадку смерті платника накопичувальний ПФ повинен виплатити одноразову допомогу на поховання у розмірі до 15 мінімальних місячних заробітних плат, але щоб ця допомога не перевищувала суми його/її особистого рахунку.

У випадку корпоративних накопичувальних ПФ (таких як накопичувальний ПФ «Казкахмис») припинення трудової угоди бенефіціарія з юридичною особою вважається підставою для розірвання пенсійної угоди з корпоративним накопичувальним пенсійним фондом.

Регулювання інвестицій пенсійних активів

Спочатку як від державних, так і від приватних пенсійних фондів вимагалось інвестувати мінімум 50% своїх активів в державні цінні папери. ДНПФ було дозволено інвестувати до 40% активів у депозити банків, що належать державі, і до 10% в акції міжнародних фінансових установ. На додаток до банківських депозитів ННПФ було також дозволено вкладати до 30% активів у корпоративні цінні папери класу «А», що знаходяться в лістингу Казахської фондової біржі, та були випущені корпораціями, фінансова звітність яких хоча б за 1 рік перевірена аудитором.

Щоб заохочувати інвестування пенсійних активів за кордон, нещодавно уряд збільшив обмеження на частку активів недержавних пенсійних фондів, які можуть бути інвестовані у іноземні державні або корпоративні цінні папери з 10% до 20%, все таки дозволяючи інвестувати додаткові 10% у цінні папери міжнародних фінансових інституцій (МФІ).

З вересня 2003 року набрали чинності декілька змін до правил, що регулюють інвестиції пенсійних активів. Нові правила не змінюють обмежень, але змінюють можливі варіанти інвестицій пенсійних активів. ДНПФ зараз має право інвестувати активи в корпоративні цінні папери, і очікується, що ДНПФ зробить інвестиції у банки другого рівня та цінні папери МФІ відповідно до нових правил протягом шести місяців. Більш того, Європейський Інвестиційний Банк зараз включено до списку МФІ, у цінні папери яких можна робити інвестиції.

Інвестувати пенсійні активи у недержавні цінні папери, випущені іноземними організаціями з казахськими акціонерами, SVP, заборонено. Умови інвестування пенсійних активів у цінні папери банків другого рівня також було змінено. Необхідно, щоб такі цінні папери відповідали наступним вимогам: (1) були випущені банківським філіалом-резидентом, у випадку, якщо головний банк є нерезидентом, та (2) мали індивідуальний рейтинг не нижче ніж «А», відповідно до вимог рейтингового агентства Standard & Poor's and Fitch або рейтинг «А2» згідно стандартів Moody's Investors Service або на дату розміщення мали рейтинг «А», присвоєний їм організатором торгівлі.

Нормативні вимоги щодо прибутку на активи

Платникам внесків гарантується рівень прибутку не менш ніж: (1) 50% від середнього фактичного доходу усіх КУА; або (2) індекс середніх прибутків усіх КУА за мінусом двох відсоткових пунктів. Плата за послуги НПФ була спочатку фіксованою – не більше 1% внесків та 10% інвестиційного прибутку. Плата за послуги КУА була також фіксованою – 0,15% внесків та 5% інвестиційного прибутку.

Нещодавно структура адміністративних зборів накопичувальних ПФ змінилася. Було встановлено максимальну межу плати за послуги – не більше 15% інвестиційного доходу і максимум 0,05% пенсійних активів у місяць. Національний Банк Казахстану був призначений відповідальним за щорічне встановлення (за погодженням уряду) граничних розмірів плати, які повинні встановлюватися не пізніше ніж за місяць до початку нового календарного року. На 2003 рік було встановлено наступні граничні розміри: 15% інвестиційного доходу або 0,02% пенсійних активів на місяць. У першому кварталі 2003 року з причини загального низького рівня прибутків ціна на послуги була в попередніх граничних розмірах.

Статутний капітал та статус акціонерів накопичувальних фондів і компаній з управління активами

У 1999 році мінімальний статутний капітал для створення накопичувальних ПФ юридичними особами, міжнародними компаніями, які зареєструвалися у Казахстані, та/або окремими громадянами Республіки Казахстан, був встановлений на рівні 90 млн. тенге (631,202 дол. США) для відкритих фондів та 20 млн. тенге (140,267 дол. США) для закритих або корпоративних накопичувальних ПФ. Відповідно до закону статутний капітал ННПФ відокремлений від коштів, облікованих на індивідуальних накопичувальних рахунках платників внесків, але він не може використовуватись як джерело для компенсацій при поганих результатах роботи. Не існує чіткої різниці між статутним капіталом, обіговим капіталом та резервами ННПФ. З 2000 року мінімальний статутний капітал для компаній з управління активами складає 150 млн. тенге (приблизно 1 млн. доларів США).

Нещодавно ці норми було також змінено. Юридичним особам нерезидентам було дозволено ставати засновниками або акціонерами ННПФ або КУА. Щоб стати засновниками або акціонерами, вони повинні відповідати певним критеріям, включаючи рівень рейтингу. Список дозволених рейтингових агентств та мінімальний рівень рейтингу визначається уповноваженим державним органом. Не менше 1/3 членів ради директорів та вищого керівництва повинні бути резидентами Казахстану. Члени ради директорів та вищого керівництва, які є нерезидентами країни, повинні пред'явити докази трьох або більше років відповідного досвіду роботи. Законодавство встановлює межу іноземної участі на рівні 25% від загально оголошеного статутного капіталу для відкритих ННПФ. Максимальна межа для компаній з управління активами – 50%. Спеціальне положення застосовується до юридичних осіб, що зареєстровані в офшорних зонах, або мають дочірні компанії, зареєстровані в офшорній зоні. Таким юридичним особам не дозволяється бути засновниками або акціонерами ННПФ або КУА.