


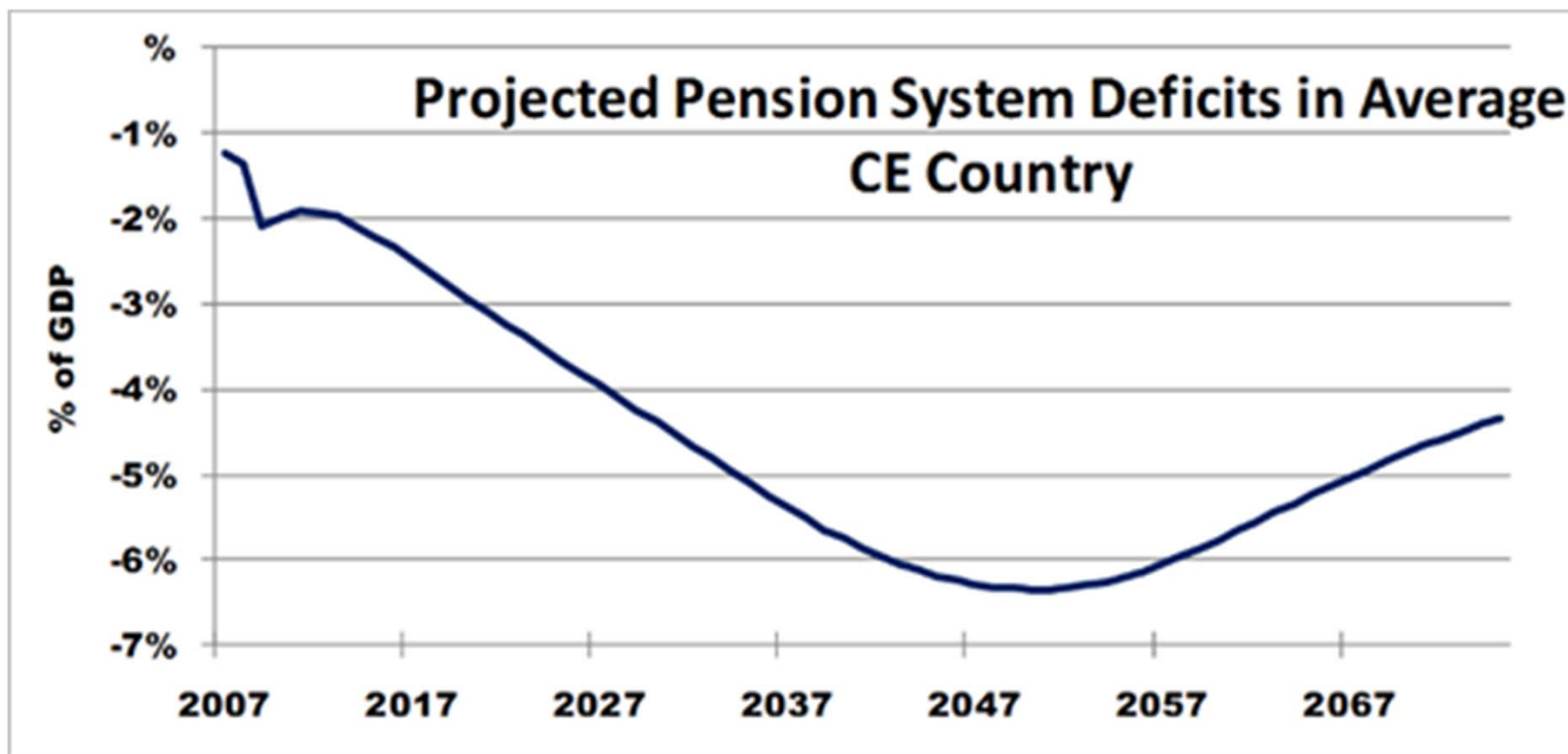
# **Реформы по внедрению автоматического зачисления: новое нормальное положение вещей?**



Хайнц П. Рудольф  
Ведущий финансовый экономист

Москва, 9 ноября 2017 года

# Дефицит пенсионных фондов в странах Центральной и Восточной Европы во многом обусловлен демографическими факторами



Источник: Прогнозные оценки Всемирного банка

## Реформы 2-го уровня системы пенсионного обеспечения не прошли финансовую проверку в регионе

- Начиная с 1997 г. в России, Польше, Венгрии, Словакии, Эстонии, Латвии, Литве, Хорватии, Казахстане, Румынии, Болгарии и Македонии внедрялись системы обязательного накопительного пенсионного обеспечения (2-й уровень системы пенсионного обеспечения)
- Большинство этих реформ предусматривало распределение взносов системы социального страхования
- Будучи обеспеченными, главным образом, за счет увеличения государственного долга, эти системы стали финансово неустойчивыми
- В посткризисный период в большинстве стран региона эти схемы стали сокращаться или свертываться
- **... Сокращение 2-го уровня системы пенсионного обеспечения не означает, что в будущем пенсии будут увеличиваться**

Можно ли сделать еще что-то, помимо ожидания просветления?



# Бездействие – это не вариант...

- В идеальном рациональном мире люди начинают искать решения:
  - Откладывать больше средств на старость
  - Иметь больше детей, чтобы они заботились о них в старости
- Ничего подобного пока не происходит
  - Добровольные пенсионные системы (вступление в систему) по-прежнему являются механизмом замещения налогов на высоком уровне
  - Рождаемость, по меньшей мере, продолжает снижаться
- Следует стимулировать накопление сбережений
  - Эффект накопления капитала за счет сложных процентов может стать заметным только в отдаленной перспективе (не ранее, чем через 2 десятилетия)
- Слишком долгое ожидание реформ в сфере накопления сбережений имеет свои последствия
  - Чили: межпоколенческие трансферты
  - Нидерланды: протестные настроения миллениалов

# Автоматическое зачисление

- Возможность повлиять на поведение с сохранением свободы выбора
  - При отсутствии четких, стабильных и сбалансированных предпочтений на выбор оказывают влияние такие факторы, как уровень дефолтов, «эффект фрейминга» и исходные моменты
- Работники автоматически зачисляются в систему пенсионного фонда, но сохраняют возможность выйти из нее
- Варианты по умолчанию и закрытые системы
  - Бездействие подразумевает, что человек начинает накапливать сбережения
  - Варианты по умолчанию должны разрабатываться с максимальным учетом интересов участников
- Нельзя терять времени
  - Когорты, которые будут выходить на пенсию через 20 лет, будут получать пособия значительно меньшего размера
  - Необходимо использовать имеющееся время для накопления капитала за счет сбережений

# Мир знаний

- Примеры стран, достигших хороших результатов
  - Великобритания, Новая Зеландия, США
- Новые программы
  - Турция, провинция Квебек (Канада)
- Программы в стадии подготовки
  - Польша, Грузия
- Уроки некоторых ограниченных программ
  - Италия: замена выходных пособий
  - Чили: автоматическое зачисление самозанятых (IRS)
  - Словакия: внедрение вариантов по умолчанию
  - Бразилия: автоматическое зачисление государственных служащих

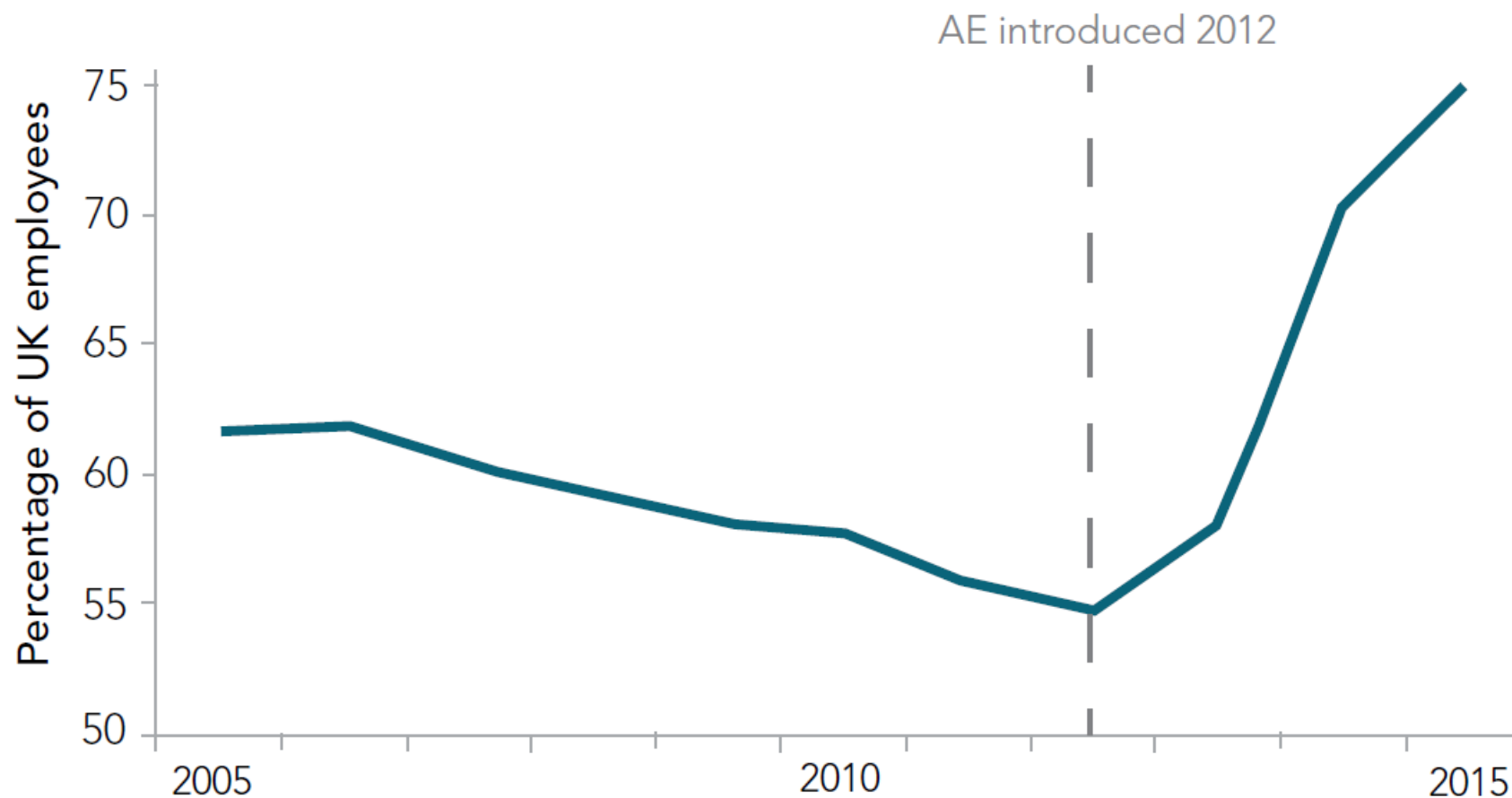
# Гражданский кодекс и автоматическое зачисление

- Программы автоматического зачисления начались в странах с нормами обычного права, однако, с недавних пор они также внедряются в странах, где действует Гражданский кодекс.
- Наличие Гражданского кодекса не является препятствием для осуществления автоматического зачисления.
- Автоматическое зачисление – это всего лишь один из вариантов для работников.
  - Вариант автоматического зачисления должен быть четко прописан в законе
  - Это скорее вопрос имплементации



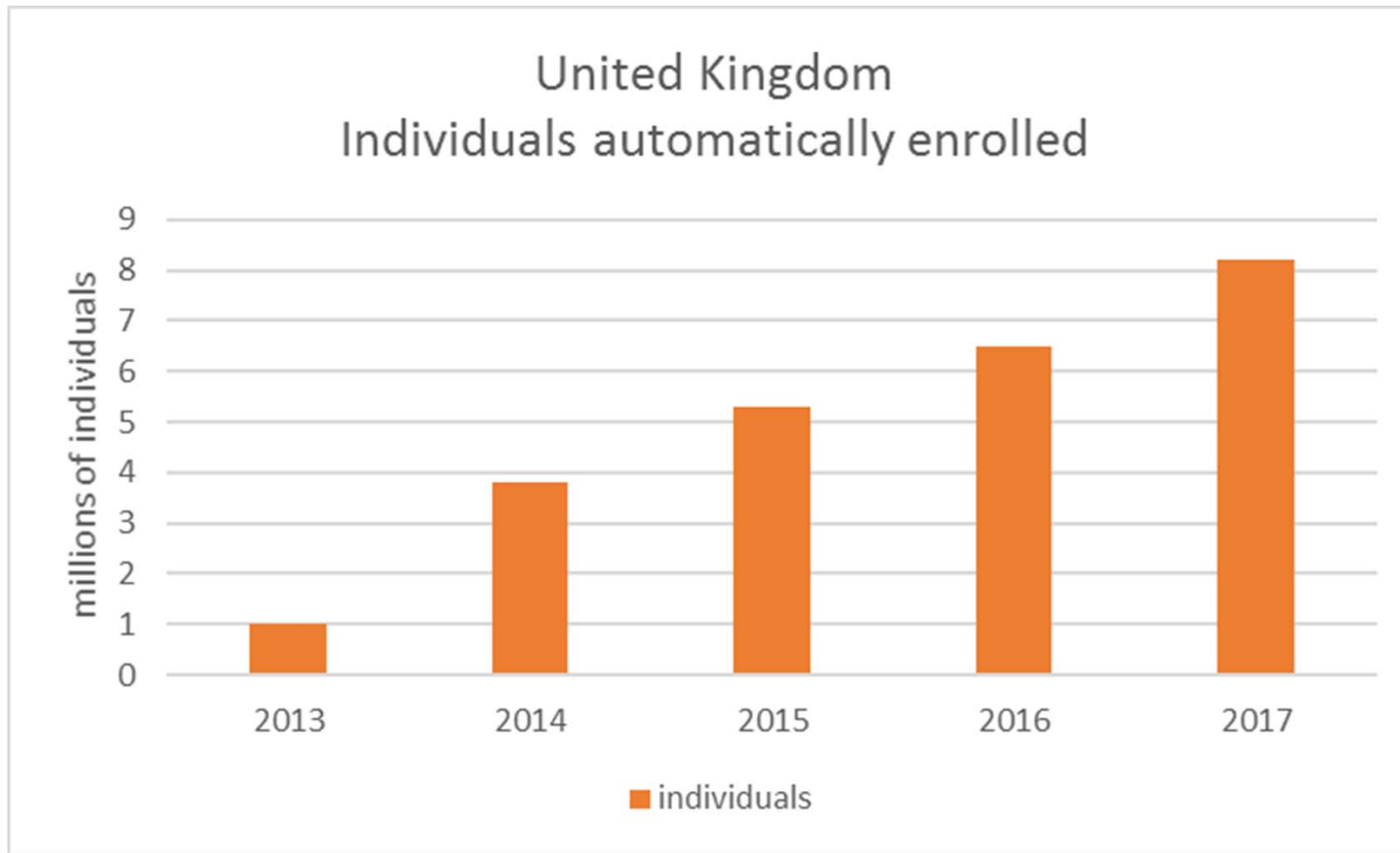
## Внедрение автоматического зачисления в Великобритании помогло обратить вспять многолетнюю тенденцию уменьшения охвата в системе частного пенсионного обеспечения

Figure 1: Proportion of all eligible employees belonging to a workplace pension



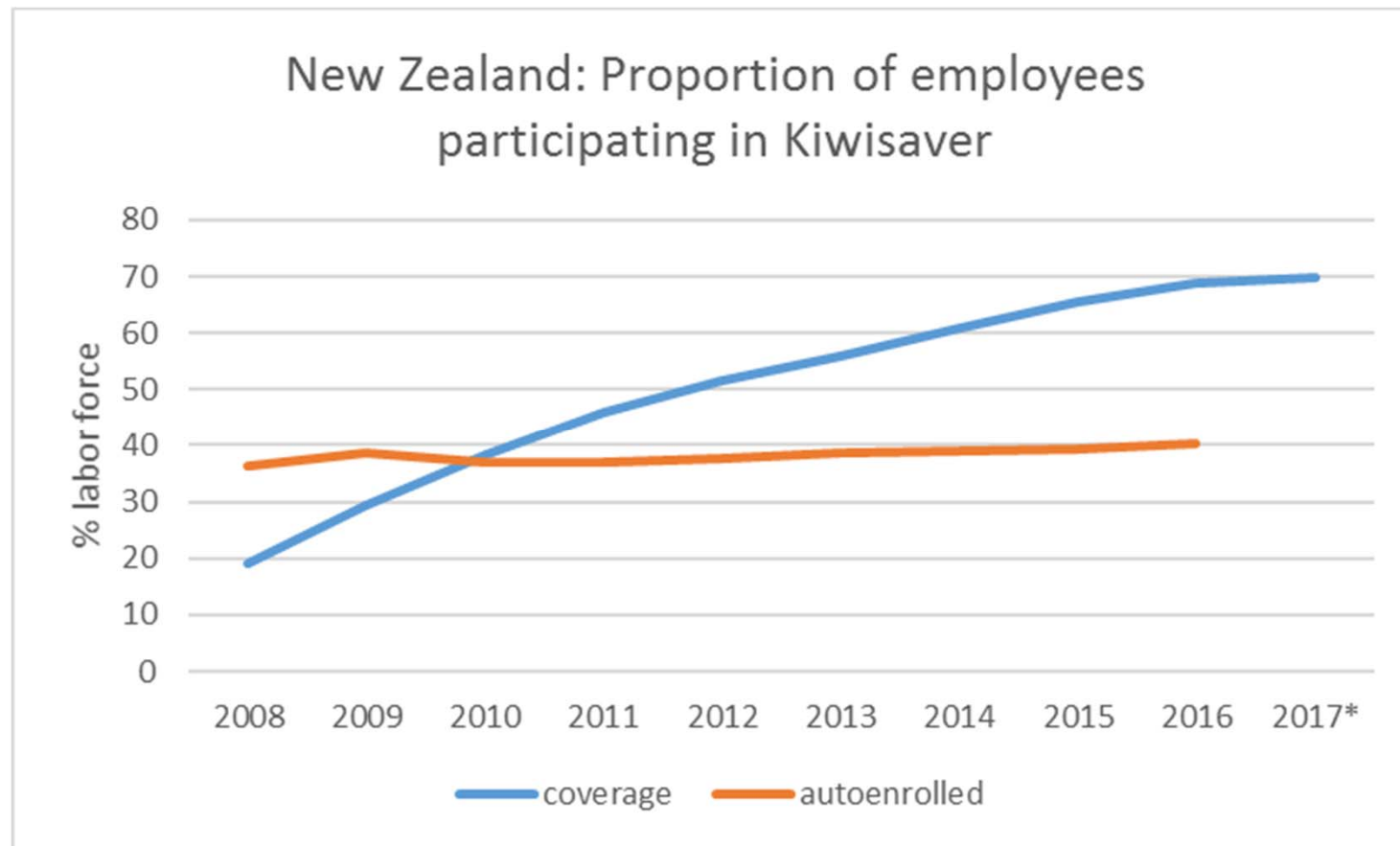
Источник: Регулирующий орган по вопросам пенсий

## Увеличение охвата сопровождалось повышением институционального потенциала



Источник: Министерство труда и пенсионного обеспечения

## Накопительный пенсионный фонд Новой Зеландии «Кивисейвер» значительно повысил охват с момента своего создания



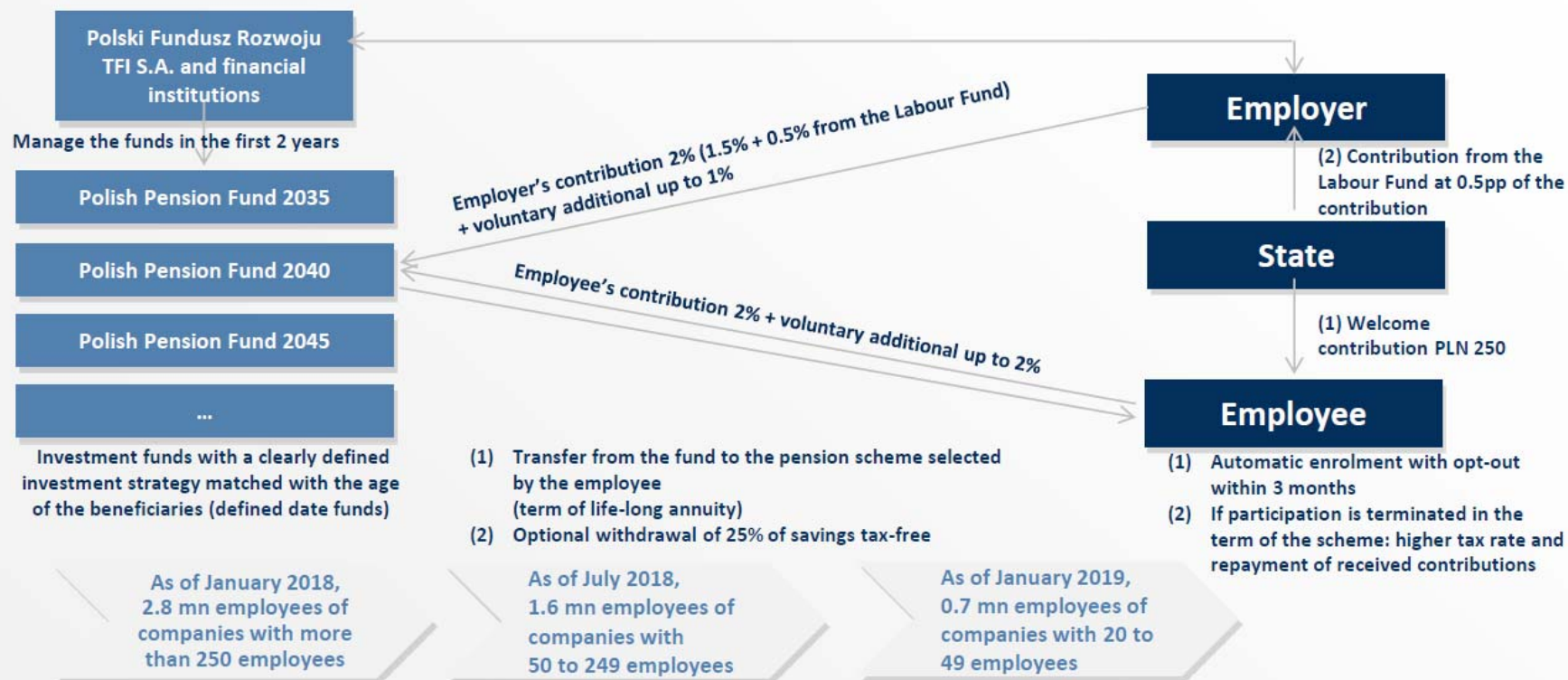
Источник: Налоговая служба Новой Зеландии

# В 2016 г. Польша объявила о начале реализации Программы накопления капитала – амбициозного плана внедрения системы автоматического зачисления ...



## Employee Capital Plans

### – Scheme Track for Medium-sized and Large Companies



## Автоматическое зачисление в Польше: интересные дискуссии

- Компании по управлению активами
  - Централизованные и децентрализованные схемы
- Инвестиции
  - Стимулирование внутренних капиталовложений, в том числе в инфраструктуру
- Политический риск
  - Отмежевание от существующих структур 2-го уровня пенсионной системы

# Турция: Реформа по внедрению автоматического зачисления 2017 г.

- Основные характеристики
  - Работодатели выбирают компании по управлению пенсионными фондами (из 16 имеющихся)
  - Работодатели автоматически зачисляют в пенсионную систему работников в возрасте до 45 лет
  - Работники имеют право выйти из системы в течение 60 дней
  - Простая схема инвестирования невыполненных обязательств и повышение конкуренции за управление пенсионными фондами
  - Установлен предельный размер комиссии за управление активами 0,85%
    - Значительное сокращение по сравнению с 2,5% в прошлом (2013)
  - Долевой взнос со стороны правительства в размере 25%
  - Взносы работников в размере 3% (вероятно увеличение в будущем); отсутствие взносов работодателей

# Турция: График внедрение автоматического зачисления

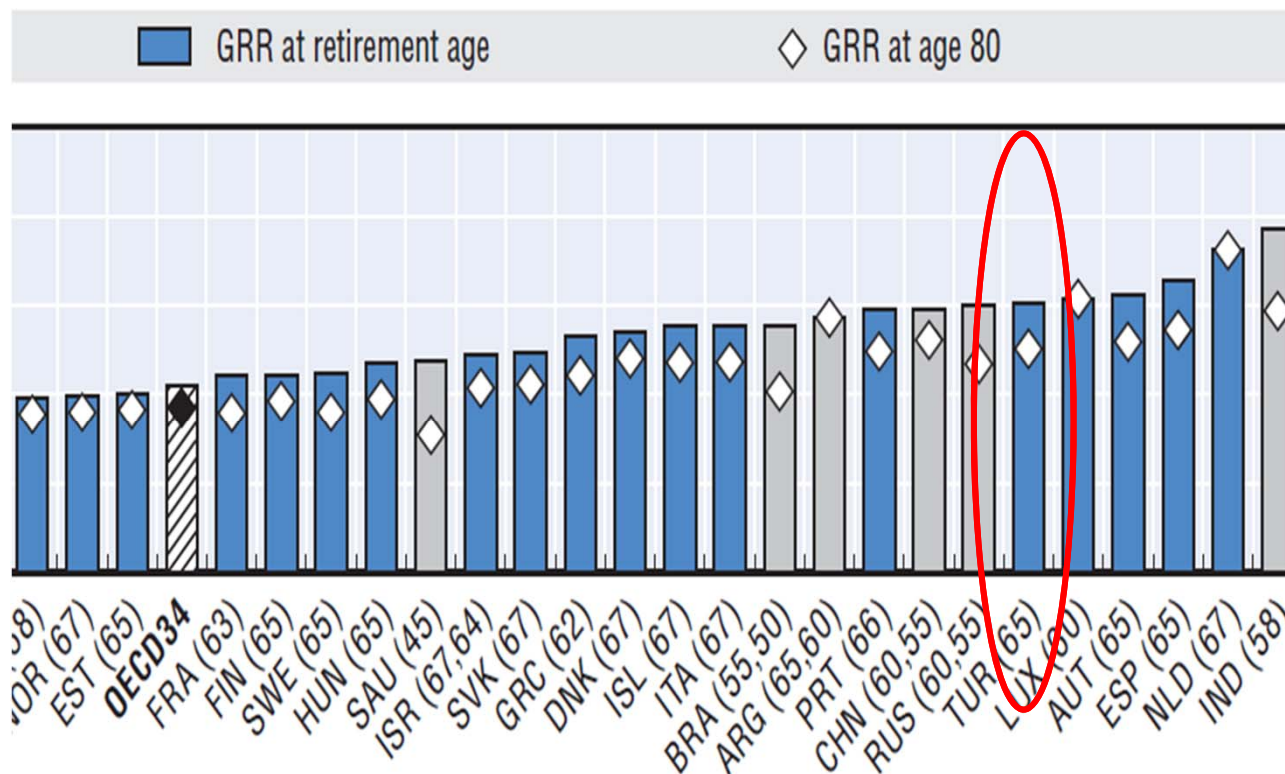
All private sector employers that employ five (5) or more employees will be subject to the automatic enrollment requirement at the following staging dates according to company size.

- ❖ 1 January 2017 for workplaces with 1,000 or more employees.
- ❖ 1 April 2017 for workplaces with 250 to 999 employees
- ❖ 1 July 2017 for workplaces with 100 to 249 employees
- ❖ 1 January 2018 for workplaces with 50 to 99 employees
- ❖ 1 July 2018 for workplaces with 10 to 49 employees
- ❖ 1 January 2019 for workplaces with 5 to 9 employees

# Турция: Проблемы реализации 1/2

Уровень выхода из системы около 55%

- Щедрая распределительная пенсионная система
  - У людей возникает вопрос: зачем делать накопления, если обо мне заботится государство?



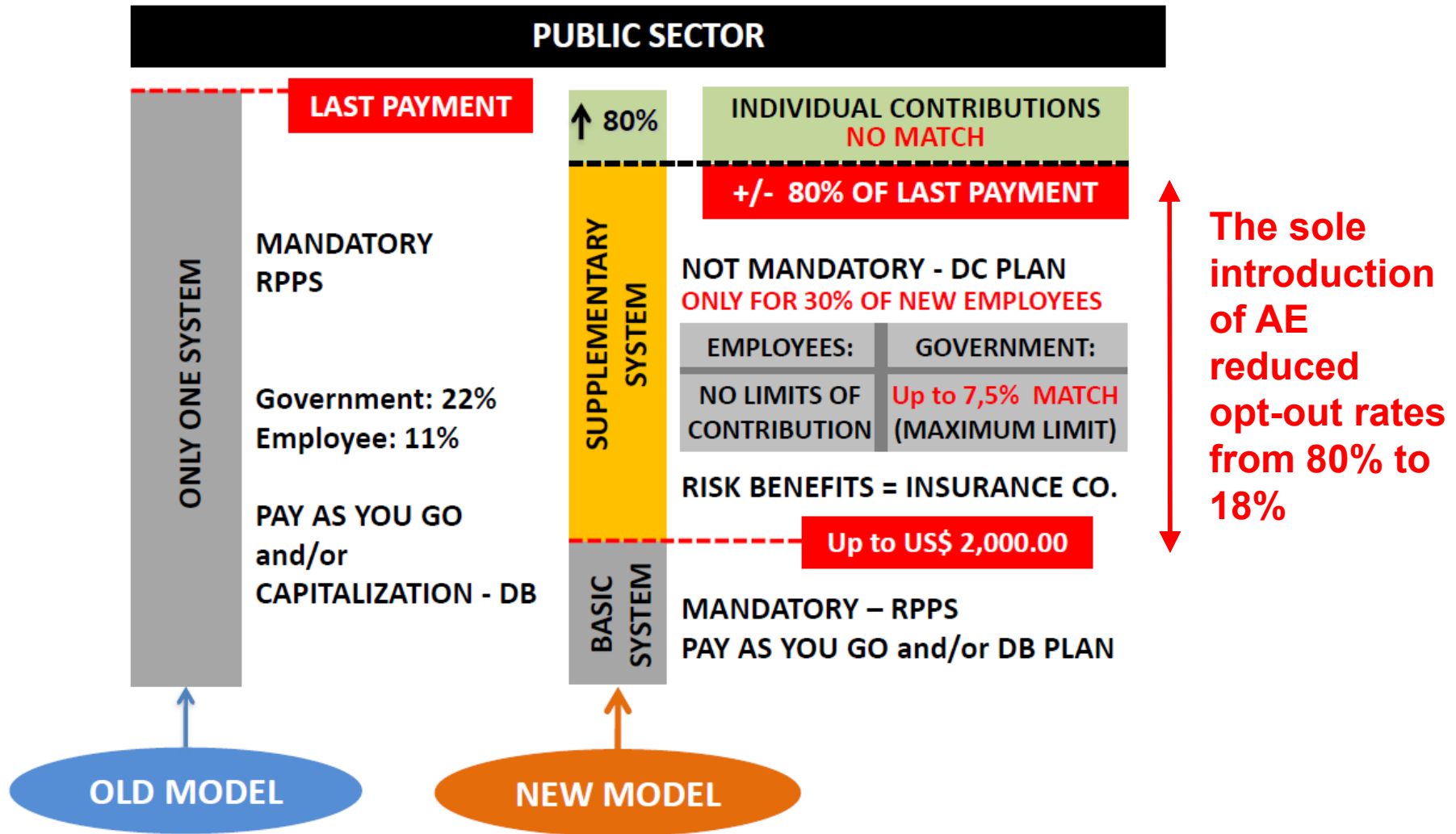


# Турция: Проблемы реализации 2/2

Уровень выхода из системы около 55%

- Короткий период между принятием закона и его введением в силу
  - Принятие закона (август 2016 г.) – введение в силу (начиная с января 2016 г.)
- Недостаточно времени для просвещения работников
  - Отсутствие информационных кампаний + возможность выхода из системы с помощью мобильных приложений
- Отсутствие постепенности
  - Отчисление 3% от заработной платы с самого начала является заметным сокращением заработка
- Прочие соображения
  - МВФ (2017) называет организацию производства упущенной возможностью
  - По мнению представителей промышленности, благоприятствующим фактором является отсутствие долевого взноса со стороны работодателей

# Бразилия: система автоматического зачисления для федеральных служащих



# Выводы

- С учетом прогнозируемых бюджетных ограничений личные сбережения представляются наилучшим вариантом повышения будущих пенсий
- Автоматическое зачисление открывает возможности для работника и при этом четко определяет варианты по умолчанию
- Система может эффективно действовать в странах, где принят Гражданский кодекс
- Слишком долгое ожидание может оказаться экономически невыгодным для граждан

Спасибо!

[hrudolph@worldbank.org](mailto:hrudolph@worldbank.org)