

РЕФОРМУВАННЯ ПО-АНГЛІЙСЬКОМУ: ТИХО, АЛЕ ПЕРМАНЕНТНО

✉ Наталія ЯЦЕНКО



Чого повчитися в Гуллівера

Чилі й Польща, Угорщина й Хорватія... Інтерес до пенсійної тематики змусив мене попоїздити світом, вникаючи, вивчаючи та, сподіваюся, здобуваючи далеко не найбанальніші спостереження. Але те, що тема приведе до Лондона, ще кілька років тому могло видатися неймовірним. Чим же англійці, цей символ доброчесності та схильності до традицій, із їхніми могутніми приватними пенсійними фондами (чи, як їх називають в

Англії, пенсійними схемами), можуть допомогти нам, загрузлим у постійній метушні між гарними пенсійними ідеями, їхнім половинчастим вивченням і посереднім втіленням через відсутність кадрів, повноцінного фінансового ринку та вільних грошей?

Витрати англійської казни на цілі соціального забезпечення (включаючи й пенсійне), уже починаючи з 1994/95 бюджетного року, стабільно перевищують 100 млрд. фунтів стерлінгів на рік. Помножите на 9,3 — й ви отримаєте суму в гривнях, що більш як удвічі перевищує прогнозний український ВВП 2005 року...

Англійським пенсійним фондам багато десятиліть. Лише ті з них, які називаються корпоративними (або, якщо точніше, створюваними за місцем роботи, англ. occupational), мають фантастичний, за нашими мірками, обсяг активів — 750 млрд. фунтів стерлінгів...

Здавалось би, нам запозичувати англійський досвід — все одно що ліліпутам приміряти вбрання Гуллівера. Ні, звісно, на папері можна намалювати все, що завгодно, а сенс?.. Проте коли експерти Американського агентства з міжнародного розвитку, котрі уважно відслідковують тенденції в пенсійному забезпеченні різних країн, назвали Англію серед країн, гідних уваги українських фахівців, котрі займаються запуском недержавних пенсійних фондів, у цьому не було жодної помилки. У чому наша група встигла переконатися під час шестиденного перебування в Лондоні й вивчення роботи різних суб'єктів пенсійного ринку: пенсійної схеми, страхової компанії, Національної асоціації недержавних пенсійних фондів і, нарешті, нового пенсійного регулятора.



Попри всю відмінність підходів, фінансових умов, постійну термінологічну плутанину й різницю в дві години часу, паралелей між Києвом і Лондоном у пенсійному забезпеченні дещо більше, ніж могло б видатися на перший погляд.

По-перше, досить мізерні державні пенсії, які заміщають лише приблизно 18% середньої заробітної плати.

По-друге, надзвичайно заплутане й суперечливе законодавство, що, мабуть, перевершує у цьому сенсі навіть українське.

По-третє, складність функціонування та регулювання діяльності різних підвидів недержавного пенсійного забезпечення (професійні пенсійні схеми, індивідуальні пенсійні плани та, як варіант, так звані плани стейкхолдерів).

По-четверте, неефективна система просвіти й інформування населення, на що вказували англійські колеги буквально на кожній зустрічі. Хоч як це сумно, але навіть в Англії, із її величезними ринковими традиціями, до осмислених рішень у пенсійній сфері часом виявляються непідготовленими не лише рядові працівники тієї чи іншої компанії, а й довірені особи діючої в ній пенсійної схеми (вельми віддалена українська аналогія — члени ради недержавного пенсійного фонду).

За експертними оцінками, майже 48% англійців не мають жодного уявлення про те, які нагромадження на пенсійних рахунках їм знадобляться, аби утримувати себе в старості. І, нарешті, 40% покладаються в цьому питанні на державу. А ми в простоті душевній гадали: патерналізм тільки в нас у крові...

По-п'яте, зростає небажання молоді брати участь у пенсійних схемах. Значною мірою це — відгомін недавніх обвалів на фондових ринках і корпоративних скандалів.

По-шосте, що більше система реформується, то більше нових перетворень потрібно. Причому ані особливою жорсткістю, ані одномоментністю британські реформи не позначені: пенсійна система досить потужна та «плавуча», аби не піти на дно внаслідок внутрішніх суперечностей і зовнішніх катаклізмів.

Цілий пакет законодавчих змін почав діяти у Великобританії з 6 квітня (початок нинішнього фінансового року. — **Н.Я.**), ще один, що передбачає зокрема й податкові нововведення, набере чинності з 6 квітня 2006-го. а й на цьому навряд чи заспокояться. Англійцям належить вирішити питання щодо «експорту» пенсій з однієї країни до іншої в рамках Євросоюзу. А цю справу з наскоку з місця не зрушиш.

Який він, британський «спільний казан»

Людині зі сторони розібратися в цьому складно. Однак спробуємо.

На відміну від України, навіть мізерну базову пенсію (82 фунти на тиждень плюс 49 фунтів на чоловіка/дружину пенсійного віку, котрий(ра) не працював(ла), потрібно заробити. Ні, я нічого поганого не хочу сказати про українських пенсіонерів — дай Боже їм здоров'я та щастя, але в Англії досягнення 65-річного віку чоловіком і 60-річного жінкою — ще не привід для отримання пенсійних грошей із державної скарбниці. Дуже багато важить твій трудовий стаж. Аби здобути право на базову пенсію, чоловік до своїх 65 років має відпрацювати 44 роки, жінка до 60—39 років (для порівняння, у нас за найнижчого в Європі вікового цензу, аби отримати мінімалку, потрібно відпрацювати відповідно 25 і 20 років). Ну а ті, хто 44/39 років не відпрацював, одержують лише частину від щотижневих 82 фунтів. Суворо пропорційно стажу.

Треба сказати, що й віковий поріг не є незмінним. Поки що, до 2010 року, жінки виходитимуть на пенсію в 60, але потім їхній пенсійний вік почне поетапно зростати до 65. Проте важко сказати, коли закінчиться ця «гонитва» за чоловіками: тим, можливо, доведеться пережити чергове підвищення пенсійного віку. Принаймні у британській Асоціації НПФ нам уже розповідали про проект, що передбачає підвищення віку виходу на пенсію для представників сильної статі до 70 років. Цього разу розраховане на період до 2030 року.

Розглядається також пропозиція узаконити норму, відповідно до якої для отримання пенсії необхідно прожити в країні мінімум десять років. Що ж, не позбавлена актуальності ідея,

коли врахувати, що торік практично весь приріст населення туманного Альбіону був забезпечений за рахунок імміграції.

Однак повернімося до базової пенсії. 131 фунт на тиждень на родину з двох пенсіонерів — це далеко не прожитковий мінімум, коли одна поїздка в лондонському метро коштує два фунти, а пінта пива — близько трьох. Але з 1961 року у Великобританії існує ще й так звана друга державна пенсія (State Second Pension — S2P). Вона залежить від заробітку та внесків, зроблених як працівником, так і його роботодавцем до системи державного страхування.

Система S2P складна й заплутана: протягом майже трьох десятиліть кожен уряд вважав своїм обов'язком внести до неї чергові зміни. Проте найзагальніший висновок, мабуть, полягає в тому, що для чималої кількості англійців і вона не є порятунком. Тим, хто не має інших джерел до існування, держава після перевірки матеріального становища виплачує ще й соціальну пенсію (105 фунтів на тиждень на одного чи 160,95 на подружжя пенсіонерів).

Утім, частина британців... узагалі відмовляється від другої пенсії. Особливо ті, хто молодий і високооплачуваний. Є сенс, адже «відмовникам» держава повертає певний відсоток внесків, аби їх можна було перенаправити на подальше інвестування й накопичення в рамках чи то індивідуального пенсійного плану, чи то корпоративної пенсійної схеми, учасником якої людина є за місцем роботи. Що підтверджує одну досить банальну думку: приватне пенсійне накопичення зазвичай вигідніше від державного пенсійного забезпечення.

Ризики, які завжди з ними

Про корпоративні пенсійні схеми, що діють на британських підприємствах, можна розповідати довго й докладно. Але навряд чи впадаючи при цьому в ейфорію. У кого, скажіть, будь ласка, підніметься рука змальовувати все в рожевих тонах, коли в пам'яті нації все ще свіжий 15-річної давнини скандал із медіамагнатом Робертом Максвеллом, котрий незаконно витягнув зі «своїх» пенсійних фондів понад 400 млн. фунтів і пограбував понад 30 тис. майбутніх пенсіонерів?

То був перший поштовх до чергового реформування всієї пенсійної сфери та створення першого органу, що регулює ринок корпоративних пенсій. На жаль, не забарився і другий — спад на фінансових ринках на початку нинішнього десятиліття. Виникла ціла хвиля неплатоспроможності роботодавців, поставивши під загрозу пенсійне забезпечення мільйонів англійців.

Коли пенсійних схем дуже багато (майже 100 тис. по країні) і біди в них різноманітні, не могло не постати питання, з одного боку, про захист прав нинішніх та майбутніх пенсіонерів (у квітні 2005 року створено Фонд із захисту пенсійних виплат), а з іншого — про нову якість роботи регулятора. Замість «старого», котрий діяв з 1997 року, створили новий регулятор із іншими назвою й завданнями — не фіксувати недоліки, які вже встигли призвести до негативних наслідків, а працювати на запобігання (чи то ризикованих вкладень активів, чи то неефективної роботи довірених осіб).

Проте й це повністю проблеми не розв'язало. «Нам потрібно в неапокаліптичних термінах пояснити, що існують ризики з пенсіями за місцем роботи. Але ці ризики порівняно невисокі, тоді як ризики неучасті в цих програмах серйозніші», — каже новий керівник Національної асоціації недержавних пенсійних фондів Робін Еллісон.

Непосвячений читач може запитати: якщо навіть в Англії настільки великий ризик неплатоспроможності за пенсійними зобов'язаннями, то навіщо дозволяти діяльність такого інституту, як недержавний пенсійний фонд в Україні, де й досвіду немає, і обсяги фінансових можливостей куди скромніші? Тут ми змушені зупинитися на деяких теоретичних питаннях, аби показати: НПФ у них і в нас — це дві досить істотні різниці. І справа не в кількості учасників або накопичених коштів.

Наша газета вже неодноразово розповідала, що, з погляду теорії, у світі існують два види недержавних пенсійних фондів — із визначеними внесками (defined contribution, або DC) і визначеними виплатами (defined benefit, або DB). І в першому, і в другому випадку гроші на користь майбутнього пенсіонера вносять і роботодавець, і сам працівник. Проте в DC-схемах гарантій довічного розміру майбутньої пенсії немає: він визначається розміром фактично зроблених на користь учасника внесків, а також інвестиційним доходом, який вдалося заробити в процесі вкладання цих грошей в акції, облігації, нерухомість тощо. Попри бурхливі дебати 2003—2004 років, український законодавець дозволив саме такий вид фондів, і жоден інший.

У Англії, багатьох інших європейських країнах, а також у США спочатку виникли схема DB. Коли роботодавець гарантує працівникові виплату після його виходу на пенсію певного відсотка останньої заробітної плати. Проте коли щось трапиться з підприємством або якийсь катаклізм на фінансовому ринку, обіцянка пенсії може дуже легко перетворитися на марево. Оскільки гарантію дало підприємство, і лише воно. Не виконає — до кого тоді апелювати?

Цікаво, що, стосовно Британії, ситуацію погіршує неухильне зростання тривалості життя. Яке відбувається не в останню чергу... з «вини» успішно працюючих англійських пенсійних фондів. Приміром, актуарні розрахунки, якими з нами поділилися фахівці найбільшої в країні за кількістю учасників пенсійної схеми BT (компанії «Брітіш телеком»), свідчать: 65-річний чоловік із пенсією понад 10 тис. фунтів на рік живе на два роки довше, ніж той, у кого пенсія менша...

Зростання тривалості життя, падіння ринків акцій та державних цінних паперів — це причини, не залежні від кваліфікації тих, хто управляє пенсійними грошима. Коли негативні для пенсійних активів тренди збігаються, виникають просто-таки вибухонебезпечні ситуації, на кшталт тієї, що спостерігалася в Англії лише три-чотири роки тому. У більшості пенсійних схем виникли величезні фінансові «дірки» (тобто зобов'язання з виплати грошей пенсіонерам буквально в лічені місяці стали набагато перевищувати пенсійні активи). Деякі підприємства просто розорялися, що ставило під загрозу подальше пенсійне забезпечення їхніх працівників. Але й на вцілілих було не до веселощів. Можна уявити собі стан людини, коли на момент виходу на пенсію раптом з'ясувалося, що в її особистій «скарбничці» лише 40—60% від обіцяних їй грошей...

Як боролися з об'єктивними обставинами? Досить рішуче. З одного боку, збільшувалися відрахування роботодавців до пенсійної схеми. З іншого — закривалися DB-схеми й натомість відкривалися схеми DC, як найпрозоріша та найконтрольованіша форма пенсійного забезпечення. По-третє, на крайній випадок — державна допомога. За останні 20 років британська казна тільки за так званим планом фінансової підтримки витратила 400 млн. фунтів на виплату пенсій людям, котрі втратили накопичення внаслідок ліквідації пенсійної схеми або через брак коштів у роботодавця. Сума за англійськими мірками не бозна-яка, та все-таки...

Особливу увагу хочу привернути до другого пункту. Закриття DB-схем не слід сприймати буквально. Закривали їх для нових працівників компаній. Приміром, у «Брітіш телекомі», де побувала українська делегація, такий рішучий крок було зроблено 31 березня 2001 року. Тих, хто став до роботи після цієї дати, записували до схеми DC, і їхня кількість станом на березень 2005-го вже перевищила 7,9 тис. Але жоден іще не почав отримувати пенсію. (Для порівняння, у «брітіштелекомівській» схемі DB — 79,6 тис. учасників і 177,2 тис. пенсіонерів.)

Минуло вже кілька років, «устаканився» фондовий ринок. Однак дефіцит існуючої в «Брітіш телекомі» схеми з визначеними виплатами все одно сягає 2 млрд. фунтів. Нам розповідали, що на його покриття компанія щорічно спрямовує додатково 232 млн. фунтів. Здавалося б, яка жертва! Але не забуваймо: у періоди гарного ринку в корпоративних пенсійних схемах

утворюється профіцит, і компанії з радістю зменшують обсяг відрахувань. Або не роблять їх узагалі. Останній раз у «Брітїш телекомі» таке сталося лише шість років тому.

«Сьогодні 20-річний працівник стає учасником схеми з визначеними внесками, тоді як 20 років тому він ставав би учасником схеми з визначеними виплатами», — так сформулював сутність змін Тім Бенкс із добре відомої на англійському пенсійному ринку страхової групи Standart Life. Компанії, котрі входять до складу SL, надають понад 38 тисячам (!) пенсійних схем найширший спектр послуг — із адміністрування, управління активами і, врешті-решт, із виплати пенсій. Але попри те, що тут добре знаються на своїй справі, група слідом за своїми клієнтами не так давно пережила серйозні фінансові труднощі.

Проте ми відволіклися. Чи можна зробити висновок, що «генеральна лінія» розвитку недержавного пенсійного забезпечення у Великобританії пролягає через відмову від схем із визначеними виплатами на користь схем із визначеними внесками, на які вже припадає понад 10% всіх англійських пенсійних активів (а ще десять років тому припадав 1%)? У цьому зв'язку мені хотілося б процитувати слова відомого українського експерта: «У пенсійній сфері досягнення й помилки не можна вимірювати звичайними інструментами, наприклад, лінійкою. Тут треба міряти поколіннями. Лише через три покоління, років через 120, можна буде оцінити глибину помилок, яких припустилися. Країни треба оцінювати не за тим, що вони хочуть зробити, а за тим, що вони хочуть переробити».

Із цієї точки зору британська «переробка» ще в дитячому віці. Мабуть, тому ні в пенсійному регуляторі, ні в лондонському Інституті пенсійного менеджменту не ризикнули нам однозначно сказати, до чого врешті-решт справа дійде. А от Брайан Кілпатрик, котрий курирує питання інвестування в Національній асоціації недержавних пенсійних фондів, висловився досить конкретно: «Ми й за DB-схеми, і за DC-схеми. Наша головна мета — бачити той розмір пенсій, який задовольняв би потреби людини»...

Говорити про загальноєвропейську тенденцію до переходу на DC-схеми слід також обережно. З'ясувалося, що в Нідерландах 98% пенсійних фондів збудовані на схемах із визначеними виплатами. І чимало з них зазнають практично тих самих проблем, що й їхні англійські побратими. Проте голландська «переробка» наразі зводиться переважно до жорсткішого нагляду за роботодавцями-інвесторами пенсійного фонду, ніж до кардинальних кроків, таких, як відмова від обіцянки пенсій. Утім, стаття про особливості голландських НПФ ще попереду...

Думки вголос

Що цікавіше — DB або DC? Із погляду можливостей при інвестуванні, остання схема безумовно привабливіша. Якщо за «визначених виплат» усі питання інвестування вирішують довірені особи (тобто представники учасників, адміністрації компанії та профспілок), то за «визначених внесків» рішення приймає в основному працівник. Він управі розпорядитися, у що буде вкладено його пенсійні накопичення. Приміром, у «Брітїш телекомі» можна вибирати з семи варіантів: від вкладання грошей в акції найбільших англійських компаній до такого безризикового (але й малоприбуткового) інвестування, як придбання першокласних держоблігацій.

Проте, скаржаться менеджери схеми, 90% учасникам це абсолютно байдуже. Вони просто не розуміють усіх принад інвестиційного вибору. Втім, як і середньостатистичний українець. І в 90% випадків відбувається «інвестування за умовчанням» — у фонд з оптимальною структурою вкладень, залежно від віку конкретного працівника компанії. Мимоволі пригадується «бородатий» радянський анекдот про «всього»...

Втім, а чого б це дивуватися? Хіба хтось не знає, що фінанси — не всякого розуму справа? Зрештою, для тих небагатьох, кому не дає спокою бажання поекспериментувати, у Британії існують індивідуальні пенсійні програми...

Чому воно «крутиться»? Чому недержавне пенсійне нагромадження таке популярне?
Відповідь проста: податкові пільги.

У більшості випадків корпоративні пенсійні схеми будуються на тому, що внески працівника й роботодавця не оподатковуються. Лише кілька цифр. Протягом 1998—2003 років суми пільг за внесками роботодавців, повні чи часткові, оцінювалися в Британії в 18,5 млрд. фунтів. Законом встановлено: максимальна неоподатковувана сума внесків на одну людину, сплачених за рік і нею самою, і роботодавцем, у 2006—2007 фінансовому році (від 6 квітня 2006-го до 5 квітня 2007-го) не може перевищувати 100% заробітку працівника або 215 тис. фунтів стерлінгів (для тих, хто заробляє ще більше). І до 2010-го зросте до 255 тис. Тоді як внески, що перевищують 215 тис., оподатковуються за ставкою 40%.

На наш погляд, це дуже важлива частина відповіді на запитання, чому пенсійна індустрія у Великобританії динамічно розвивається, попри окремі скандали й фінансові катаклізми.

А ще одна частина відповіді — в тому, що **навіть за наявності DB-схем, де головний пункт — обіцянка роботодавця, працівник усе-таки захищений від роботодавчої сваволі.**

Переглядаючи статистику різних компаній, не можна не звернути увагу на велику кількість тих, хто вже звільнився, але зберігає свої пенсійні права. Приміром, у DB-схемі «Брітш телекому» таких колишніх працівників 99,4 тис. чоловік — проти, нагадаємо, 79,6 тис. нинішніх активних учасників. Не знаю, на щастя чи ні, але це дуже поширена в Англії практика. Адже через відмінності у різних моделях оподаткування пенсійних схем люди дуже часто воліють не морочитися з переведенням своїх накопичень за новим місцем роботи. Таких у країні ні багато ні мало 6,7 млн. чоловік (дані 2000 року).

Скільки треба відпрацювати, аби за тобою зберігалось право на корпоративну пенсію?
Зазвичай два роки. Пенсія знайде «героя» і через 20, і через 30 років після звільнення, але, природно, її розмір буде значно меншим, ніж у працівника з аналогічною зарплатнею, що відтрубив на підприємстві три чи чотири десятиліття, протягом яких роботодавець сплачував за нього пенсійні внески. З іншого боку, на новому місці роботи, швидше за все, також є пенсійна схема. Тому до моменту виходу на заслужений відпочинок є шанс одержати право на дві, три й так далі невеликі корпоративні пенсії.

Відповідно до змін до закону, що наберуть чинності з квітня 2006 року, захищені навіть ті, хто відпрацював у фірмі лише три місяці (що особливо важливо для жінок). У корпоративній пенсійній схемі їм мають запропонувати вибір — або перерахування накопичених грошей в іншу схему, або повернення суми, яка дорівнює внеску працівника.

Із нинішнього року інтереси працівника пильнуватимуть і в разі злиття компаній. Новий роботодавець зобов'язаний запропонувати йому участь у пенсійній схемі на умовах не гірших від колишніх. Це так і називається — «захист інтересів працівників».

Отож роботодавчим обіцянкам пенсії можна вірити частіше, ніж це нам видається зі сторони. За умови, що за дотриманням цих обіцянок стежать англійський законодавець й англійський державний чиновник.

<http://www.zn.kiev.ua/ie/show/559/50889/>