



АГЕНТСТВО
ФІНАНСОВИХ ІНІЦІАТИВ

**Недержавні пенсійні фонди України
та загальнообов'язкова накопичувальна
пенсійна система**

Аналітичний звіт за результатами дослідження

Київ, 2007



**Проект
розвитку ринків капіталу**

ЗМІСТ

1. Вступ	2
2. Методологія	3
3. Сприйняття пенсійної реформи в Україні.....	5
4. Ставлення до системи недержавного пенсійного забезпечення.....	8
5. Інформаційне забезпечення пенсійної реформи	14
ОСНОВНІ ВИСНОВКИ (СТИСЛО).....	16
ПОВНІ РОЗШИРЕНІ ВИСНОВКИ.....	17

1. Вступ

Вже кілька років в Україні, досить уповільнено, здійснюється пенсійна реформа, сутність якої полягає у переході до трирівневої пенсійної системи: 1-й рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, 2-й рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, 3-й рівень – система недержавного пенсійного забезпечення (далі - НПЗ). Важливим аспектом в цьому напрямку стало набуття чинності з 1 січня 2004 року Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Цей закон є одним із базових у концепції здійснення пенсійної реформи і визначає правові, економічні та організаційні засади функціонування недержавного пенсійного забезпечення.

Однак, за період з моменту прийняття вказаного закону Україна не продемонструвала великого прогресу на шляху розвитку недержавних пенсійних фондів України та розбудови загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи. Так, незважаючи на те, що за станом на 30 вересня 2006 року до Державного реєстру фінансових установ внесено інформацію про 75 недержавних пенсійних фондів (59 відкритих, 10 корпоративних, 6 професійних) загальна кількість учасників недержавних пенсійних фондів становила всього 138398 осіб¹. І це при тому, що чисельність зайнятого населення працездатного віку в 2006 році складала близько 19 млн. осіб (19179,3 тис. осіб). Переважна більшість тих, хто задіяний в недержавному пенсійному забезпеченні (82%) є його учасниками відповідно до пенсійних контрактів, укладених вкладниками-юридичними особами, і тільки 18% (в абсолютному виразі – 24818 осіб) є учасниками-вкладниками на власну користь. Пенсійні активи недержавних пенсійних фондів на кінець 3-го кварталу склали близько 118 млн. грн. Така сума для України є вельми незначною. Для порівняння – загальні активи українських банків складають 299,3 млрд. грн., тобто у порівнянні з активами банків пенсійні активи складають всього 0,04%. В розвинутих країнах величина активів фінансових посередників різних типів (банки, інвестиційні фонди, страхові компанії, пенсійні фонди) є приблизно однаковою.

Подібна ситуація вказує на те, що реалізація пенсійної реформи знаходиться ще далеко від мети. Зокрема, недержавне пенсійне забезпечення ще не стало в Україні важливою складовою компенсаційного пакета, що надається найманим працівникам поряд із

¹ Офіційний сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України (розділ «Недержавні пенсійні фонди») <http://www.dfp.gov.ua/732.html>

іншими видами винагороди (відпочинком, преміями, пільговим лікуванням тощо). Недержавні пенсії не є в Україні масовим додатковим видом соціальних гарантій працівників, як у більшості розвинених країн. Працездатне населення практично не виявляє власної ініціативи щодо участі в недержавному пенсійному забезпеченні. З макроекономічної точки зору нерозвиненість системи недержавних пенсійних фондів позбавляє економіку потужного фінансового ресурсу для інвестування. При цьому йдеться мова саме про довгострокове інвестування (так звані «довгі гроші»). З точки зору ринку капіталів нерозвиненість недержавних пенсійних фондів позбавляє ринок таких традиційних в розвинених країнах інституційних інвесторів, якими є недержавні пенсійні фонди.

Наведена проблематика обумовила мету та завдання даного дослідження, основною метою якого було опитування працівників та працедавців щодо різних аспектів пенсійної реформи в Україні.

Цілі дослідження:

1) Визначення загального рівня поінформованості про пенсійну реформу у працівників та керівників підприємств;

2) Оцінка сприйняття трирівневої пенсійної системи, розуміння її переваг та відзначення недоліків;

3) Визначення ставлення до окремих рівнів нової пенсійної системи, зокрема, до другого рівня (накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування) та третього рівня (система недержавного пенсійного забезпечення);

4) Виявлення основних факторів, які обумовлюють інтерес працівників щодо участі в НПЗ та основних факторів, що стримують їх участь в НПЗ;

5) Виявлення основних факторів, які обумовлюють інтерес керівників підприємств щодо участі в НПЗ, та основних факторів, що стримують їх участь в НПЗ;

6) Ідентифікація основних джерел інформації, з яких працівники та керівники підприємств можуть дізнаватися про діяльність недержавних пенсійних фондів;

7) Формування висновків та пропозицій за результатами дослідження

2. Методологія

Для організації та проведення репрезентативного соціологічного дослідження була розроблена спеціальна стратифікована вибірка, побудована на основі загальної методології вибіркових досліджень².

Для цього були розглянуті декілька характеристик, пов'язаних з функціонуванням пенсійної системи. В якості визначальних характеристик для побудови вибірки соціологічного дослідження використовувалися наступні:

- Загальна кількість зайнятого працездатного населення в Україні та регіонах;
- Кількість суб'єктів ЄДРПОУ за галузями економіки та організаційно-правовими формами господарювання (станом на 1 липня 2006 р.);
- Валовий регіональний продукт.

В якості генеральної сукупності була прийнята загальна кількість працездатного населення, яке складало на середину 2006 року 19179,3 тис. осіб. В якості сукупності

² Наприклад: Cochran W.G. Sampling technique, 3-ed. – New York: John Wiley & Sons, 1977. - 411 p.

підприємств були обрані акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю та організації (що складає 42,49% від загальної чисельності підприємств в Україні). Інші підприємства не були залучені до дослідження.

В якості страт було виокремлено шість регіонів України:

- Південний (АР Крим, Запорізька, Миколаївська, Одеська, Херсонська області, м. Севастополь) – 17% ВВП України у фактичних цінах;
- Центральний (Вінницька, Дніпропетровська, Кіровоградська, Полтавська, Черкаська області) – 19% ВВП України в фактичних цінах;
- Західний (Ужгородська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Чернівецька, Хмельницька області) – 15% ВВП України в фактичних цінах;
- Східний (Донецька, Луганська, Харківська області) - 23% ВВП України в фактичних цінах;
- Північний (Київська, Житомирська, Чернігівська, Сумська області) 9% ВВП України в фактичних цінах;
- м. Київ - 18 % ВВП України в фактичних цінах .

За основу для розрахунку параметрів стратифікованої вибірки була взята формула найманівського розміщення з базовою характеристикою «кількість працівників на підприємстві»:

$$n_r = n \cdot \frac{N_r \sigma_r}{\sum_{q=1}^R N_q \sigma_q}$$

де R - кількість страт (6 страт, у відповідності до кількості визначених регіонів),

N_q - кількість підприємств у відповідній страті q ,

σ_q - стандартне відхилення значень «кількість працівників на підприємстві» в страті q .

Значення параметрів σ_q були визначені експертно на основі даних Державного комітету статистики України та результатів вивчення думки підприємців в межах проекту USAID «Економічний розвиток міст»³.

В результаті розрахунків параметри вибірки дорівнювали: Південний регіон – 17%, Центральний – 18%, Західний – 17%, Східний – 22%, Північний – 10%, Київ – 16%.

В ході проведеного соціологічного дослідження було опитано 1237 осіб анкетами працівників та 98 – анкетами керівників з наступним розподілом за стратами:

Регіони (страти)	Кількість анкет працівників (в абсолютному виразі)	Кількість анкет працівників (в відносному виразі)	Кількість анкет керівників (в абсолютному виразі)	Кількість анкет керівників (у відносному виразі)
Південний	210	17,0%	18	18,37%
Центральний	200	16,0%	16	16,33%
Західний	260	21,0%	21	21,43%
Східний	252	20,5%	20	20,41%
Північний	124	10,0%	10	10,20%
Київ	191	15,5%	13	13,27%
Загалом	1237	100%	98	100%

³ Вивчення думки підприємців: Діловий та інвестиційний клімат в українських містах // USAID, січень 2006 року (доступно на сторінці в Інтернеті www.led.net.ua)

Анкета для працівників містила 22 питання. Анкета для керівників підприємств містила 13 питань. Частина питань містила однозначні відповіді, а частина – допускала множинність відповідей.

При проведенні соціологічного дослідження організатори прагнули диверсифікувати підприємства, працівники/керівники яких задіяні у дослідженні, за галузевою ознакою. Однак, спеціальної методики для диверсифікації не застосовувалося. Тим не менш, результат диверсифікації виявився достатнім, його представлено у наступній таблиці:

Галузь	Кількість опитаних працівників (у % від загальної чисельності)
Промисловість та будівництво	29,25%
Транспорт, телекомунікаційні послуги та зв'язок	19,37%
Торгівля та сфера послуг	14,82%
Фінансовий сектор	10,28%
Освіта, наука та культура	6,13%
Державне управління	1,78%
Інше	6,72%
Не було вказано	11,65%

Щоб отримати якомога повні та відверті відповіді, респондентам було гарантовано, що звіти за результатами опитування не міститимуть посилань на конкретні підприємства, а дані заповнених анкет залишаться конфіденційною інформацією.

3. Сприйняття пенсійної реформи в Україні

Рівень інформованості про пенсійну реформу

Дослідження показало, що рівень поінформованості про впровадження в Україні пенсійної реформи є достатньо високим. 77% опитаних працівників ствердно відповіли щодо власної обізнаності про те, що в Україні відбувається пенсійна реформа. Дана ситуація характерна для всіх регіонів України, але певна нерівномірність у ступені поінформованості все ж таки спостерігається. Найбільш обізнаними про впровадження реформи є працівники м. Києва (кожному десятому працівникові Києва невідомо про пенсійну реформу). Приблизно такий же рівень обізнаності демонструють опитані працівники з Західного та Центрального регіонів. Деяко менше інформовані працівники на Сході – приблизно 73% знають про впровадження пенсійної реформи. Відносно менш поінформованими є працівники з Південного та Північного регіону (близько 65% працівників відзначили, що їм відомо про реформу).

Якщо розглянути ступінь поінформованості у віковому розрізі, то загальна тенденція серед працівників полягає у тому, що із віком респондентів ступінь поінформованості збільшується: від 70% у віковій групі 18-25 років до 83% у віковій групі після 55 років. Єдиним відхиленням виступає група 26-35 років, яка демонструє достатньо високу обізнаність. Даний факт може бути пояснений тим, що в даній віковій категорії люди, після декількох років роботи працевлаштовуються на високооплачувану роботу та цікавляться як соціальним пакетом, так і можливістю сформувати пенсію у відповідності до власних планів. Для більш детального обґрунтування даного ефекту необхідно проведення додаткових досліджень.

Ступінь поінформованості керівників підприємств є більш високим ніж працівників – 85% керівників висловилися ствердно про свою інформованість, і відповідно – лише 15% - про необізнаність стосовно пенсійної реформи. Аналіз обізнаності керівників про пенсійну реформу за регіонами не проводився.

Підтримка / не підтримка пенсійної реформи

На питання «Чи підтримуєте Ви проведення пенсійної реформи» були отримані відповіді, що в основному характеризують невисокий рівень інформованості про її суть. Так, в середньому 47% (!) працівників не змогли визначитися стосовно її підтримки чи не підтримки. Такий ефект можна пояснити необізнаністю стосовно суті реформи та можливостей які вона даватиме працівникам. Серед тих працівників, які визначилися щодо ставлення до реформи, більшість (38%) висловилися за її підтримку, а 15% - проти. Основними коментарями тих, хто підтримує необхідність здійснення пенсійної реформи, виступали твердження про несправедливий (зрівняльний) характер нинішньої пенсійної системи та необхідність її зміни. Ті, що не підтримували пенсійну реформу, висловлювали позицію недовіри до нововведень влади (тобто, все одно «буде обман»). В регіональному аспекті дослідження показало різницю між Києвом та регіонами. В Києві серед працівників значно домінують відповіді про необхідність додаткової інформації щодо змісту реформи. Більше того, в Києві дуже малий відсоток тих, хто не підтримує пенсійну реформу – всього 5%. В регіонах ситуація більш-менш гомогенна – 40-50% не можуть визначитися, 20-25% не підтримують, та 30-35% підтримують реформу.

Отримані відповіді щодо питання про підтримку/не підтримку пенсійної реформи серед керівників підприємств дають можливість зробити висновок, суттєво відмінний від висновку для працівників. А саме, переважна більшість 67% (тобто два з кожних трьох) підтримують запровадження пенсійної реформи, та всього 3% (що можна порівняти з похибкою дослідження) не підтримують. 30% керівників відповіли про те, що не можуть визначитися стосовно підтримки, чи не підтримки пенсійної реформи (в основному через недостатню поінформованість про її суть).

Розуміння сутності пенсійної реформи

Як відомо, пенсійна реформа в Україні у своїй сутності передбачає поступове запровадження трирівневої системи. Незважаючи на описаний на законодавчому рівні механізм функціонування кожного з трьох рівнів та функціонування системи в цілому, актуальним було дослідити, наскільки працівники та керівники розуміють сутність пропонованої реформи. Тому у дослідженні були запропоновані питання про сутність пенсійної реформи. Зокрема, питання стосувалися ознайомлення із сутністю пенсійної реформи та відповідності цієї сутності інтересам цих людей. В цілому, близько 70% працівників ознайомлені із суттю реформи (зокрема, із потенційною можливістю отримувати пенсію в залежності від рівня заробітку). Але більшість респондентів ознайомлено лише в загальних рисах, та не мають уявлення про деталі функціонування недержавного пенсійного забезпечення (56% працівників від загальної кількості опитаних ознайомлені із суттю лише в загальних рисах, а 12% - добре знають). В регіональному аспекті розрізняється Київ та всі інші регіони. Так, в Києві кожен четвертий опитаний працівник відповів, що добре знає суть пенсійної реформи, в той же час в регіонах таких осіб – від 4% до 10%. У Києві тих працівників, хто ознайомлений із змістом пенсійної реформи в загальних рисах – 57%, у той же час в регіонах дана цифра коливається від 50% до 60%. Водночас серед київських працівників тих, хто не знає суті пенсійної реформи всього 17%, у той час як у регіонах – 30%-40%.

Ознайомленість керівників підприємств з суттю пенсійної реформи: більше стверджують що знайомі (81%) або знайомі в загальних рисах (59%), або досить добре знайомі (22%). Частка керівників, які взагалі не ознайомлені із сутністю пенсійної реформи взагалі дорівнює 19%.

Досліджувалося також питання про відповідність суті пенсійної реформи інтересам працівників та керівників. Дещо більше половини (53,6%) працівників не змогли визначитися стосовно відповідності суті реформи їхнім інтересам. На це питання 30,2% працівників відповіли негативно, та лише 16,2% ствердно. Серед регіонів із загальної картини можна виділити Захід та Схід, в яких домінують негативні відповіді (70% та 52%) відповідно. Якоїсь

залежності між віком та відповідями стосовно відповідності/невідповідності суті реформи інтересам не спостерігалось.

При аналізі відповідей керівників підприємств стосовно відповідності концепції пенсійної реформи інтересам підприємства ситуація знов таки відрізняється від ситуації з працівниками. Так, 37% керівників ствердно висловилися про відповідність пенсійної реформи інтересам підприємства. Лише 22% висловилися негативно, а 41% не змогли визначитися.

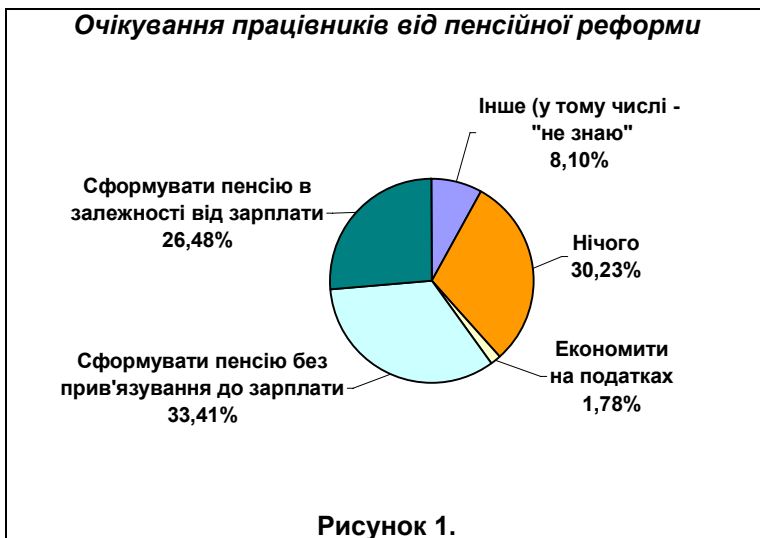
Оцінка працівниками вигод від пенсійної реформи

Оцінка вигод від впровадження в Україні пенсійної реформи дозволяє зробити змістовні висновки щодо очікувань працівників. Основними для працівників виступають очікування можливості так чи інакше впливати на рівень свого пенсійного забезпечення в старості. У сукупності (див. рисунок 1) подібні очікування складають близько 60%. Кожен третій опитаний працівник очікує на можливість формувати розмір пенсії без щільної прив'язки до рівня заробітної плати. На наш погляд, причина полягає в специфіці української економіки, значна частина якої знаходиться в тіні та зрівняльному характері солідарної пенсійної системи. Так, у 2002-2004 роках за низкою оцінок тіньова економіка складала 50% від ВВП (за деякими оцінками навіть 60%). За оцінкою експертів проекту «Цілі розвитку тисячоліття» Програми розвитку ООН протягом 2005 року дана цифра знизилася до 32%⁴, однак є вельми високою. При такому рівні тіньової економіки вагомую частину доходів населення отримує «в тіні» (наприклад, «зарплата в конвертах», недекларовані доходи від оренди і таке інше). В результаті частина населення, що отримує подібні незадекларовані доходи, хотіла би їх трансформувати у додаткове пенсійне забезпечення. На нашу думку, подібна трансформація поточних доходів в майбутні пенсійні доходи через другий та третій

рівні пенсійної системи могла б сприяти інвестиційним процесам в Україні.

Кожен четвертий опитаний працівник висловив сподівання, що в результаті реформи пенсійне забезпечення буде залежати від рівня заробітної плати. У даному аспекті мова йдеться про проблему нівелювання рівня зарплати при розрахунку пенсій для більшості категорій громадян зараз.

Не може не насторожувати високий рівень песимізму серед опитаних працівників – 30%



висловилися про те, що нічого не очікують від впровадження пенсійної реформи в Україні. Можливо, даний результат є наслідком слабкої поінформованості про сутність пенсійної реформи та низьким рівнем доходів значної частини населення. При загальному низькому рівні доходів населення сподіватися на високий рівень зацікавленості щодо участі в НПЗ навряд чи можливо.

⁴ Консенсус прогноз, складений в межах проекту «Цілі розвитку тисячоліття» Програми розвитку ООН. В його складанні беруть участь Міністерство економіки України, Інститут економічного прогнозування НАН України, Міжнародний центр перспективних досліджень, МВФ, Інститут економічних досліджень та консультацій тощо. Доступний на сайті www.diamatik.org

Ставлення працівників до другого рівня пенсійної системи

Як відомо, однією з концептуальних складових пенсійної реформи є наявність трьох рівнів пенсійної системи. Сутність другого рівня (загальнообов'язкова накопичувальна система) полягає в тому, що частина обов'язкових внесків до державної системи пенсійного страхування накопичуватиметься у єдиному Накопичувальному фонді і обліковуватиметься на індивідуальних рахунках громадян. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу і захисту від інфляційних процесів. В ході дослідження було проаналізовано ставлення опитаних працівників до загальнообов'язкової накопичувальної системи. В цілому, впровадження даного рівня сприймається позитивно приблизно половиною респондентів (18,58% - позитивно, а 31,42% - скоріше позитивно). Позитив респонденти вбачають у можливості збільшити загальний рівень пенсійних виплат завдяки інвестиційному доходу та у можливості сформуванню розміру пенсії залежно від накопиченої суми коштів. Негативно та скоріш негативно сприймається запровадження другого рівня близько 21% працівників (11,66% - негативно, а 9,29% - скоріш негативно). В якості негативу, респонденти відзначали можливість втратити кошти внаслідок можливих потрясінь в економіці та шахрайства. Близько 29% не змогли визначитися стосовно свого ставлення до загальнообов'язкової накопичувальної системи. Результати представлено на рисунку 2.



4. Ставлення до системи недержавного пенсійного забезпечення

У відповідності до реформи, третім рівнем пенсійної системи є добровільне недержавне пенсійне забезпечення, основу якого складає діяльність недержавних пенсійних фондів. В межах третього рівня працівники мають можливість, у разі бажання, додатково до заощаджень у Накопичувальному фонді (після запровадження другого рівня), перераховувати внески до обраного ними недержавного пенсійного фонду. Важливим є те, що система недержавних пенсійних фондів дозволяє залучати також і кошти роботодавців до формування пенсійних заощаджень їх працівників, що сприятиме підвищенню рівня життя громадян на пенсії. Проблематиці розвитку недержавного пенсійного забезпечення була присвячена значна частина дослідження.

Скільки людей зараз самостійно накопичують на пенсію?

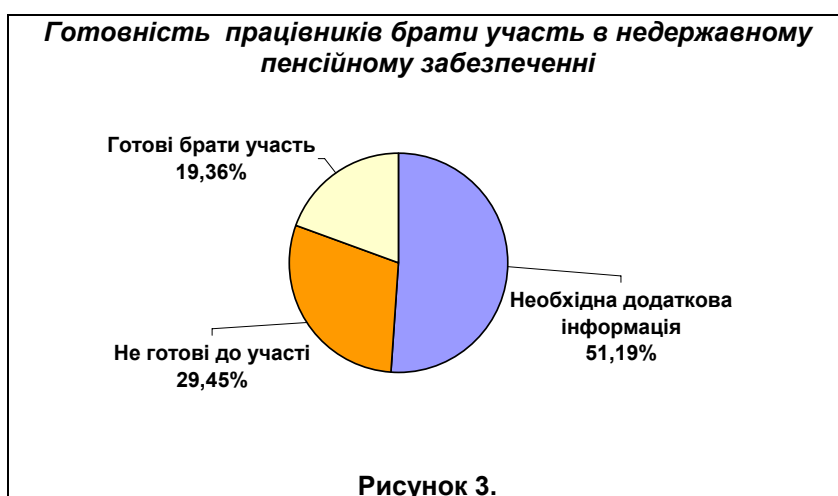
Враховуючи добровільний характер третього рівня в якості вихідного питання було досліджено питання про частку працівників, які зараз добровільно накопичують кошти на пенсію, а також питання про те, чи використовують вони при цьому послуги фінансових інститутів. На запитання про самостійне накопичення коштів на пенсію, позитивно відповіли 21% опитаних працівників. При цьому суттєвою виявилася різниця між Києвом та регіонами: в Києві за даними опитування від 40% до 50% так чи інакше накопичують кошти на пенсію. (Насправді, розуміння накопичення коштів на пенсію у респондентів може значно варіюватися: від нерегулярного заощадження певних сум до систематичного заощадження значних сум). Аналогічний відсоток працівників, що накопичують самостійно на пенсію в регіонах складає в середньому всього 10-12%. Серед тих, хто накопичує на пенсію самостійно, тільки 17% використовують інструменти, пропонувані сьогодні фінансовими

інститутами (спеціальні банківські депозити, страхові програми тощо). При цьому основна маса таких осіб зосереджена в Києві. Подібна ситуація характеризує потенціал недержавної пенсійної системи як не дуже високий. Тим не менш, той факт, що в Києві достатньо багато опитаних накопичують на пенсію самостійно і при цьому використовують інструменти фінансових посередників вказує на те, що за умов динамічного розвитку регіонів можна сподіватися на розширення кола осіб, які братимуть участь в недержавному пенсійному забезпеченні в майбутньому.

Готовність працівників брати участь в недержавному пенсійному забезпеченні

На пряме запитання про готовність брати участь в недержавному пенсійному забезпеченні позитивно відповіли 19,36%, що приблизно співпадає з кількістю респондентів, які зараз самостійно накопичують кошти на пенсію (21%). Не готові брати участь у цій системі з різних причин (немає можливості, недовіра до недержавних пенсійних фондів та інше) - 29,45%. Дуже високий відсоток - 51,19% складають відповіді респондентів, що не можуть визначитися стосовно свого ставлення до участі в недержавному пенсійному забезпеченні. Основна причина цього полягає у відсутності необхідної інформації про умови

та особливості функціонування цього рівня пенсійної системи. Результати проілюстровані на діаграмі, наведеній на рисунку 3.



При розгляді питання про готовність брати участь в недержавному пенсійному забезпеченні були виявлені певні специфічні особливості. В першу чергу, необхідно відзначити таку саму закономірність, яка виявлена і в багатьох інших питаннях – сприйняття в Києві

відрізняється від сприйняття в регіонах. Так, в Києві виявляють готовність брати участь в системі недержавного пенсійного забезпечення до 45%, а в регіонах -12-15%. В другу чергу виявлена певна залежність між віком та готовністю брати участь в недержавному пенсійному забезпеченні. Найбільшу зацікавленість брати участь виявляють працівники у віці 25-35 років – кожен третій висловився ствердно (34%). Далі, із зростанням віку готовність брати участь поступово спадає до рівня 10% у віковій категорії вище 55 років.

Фактори, що приваблюють працівників брати участь у недержавному пенсійному забезпеченні

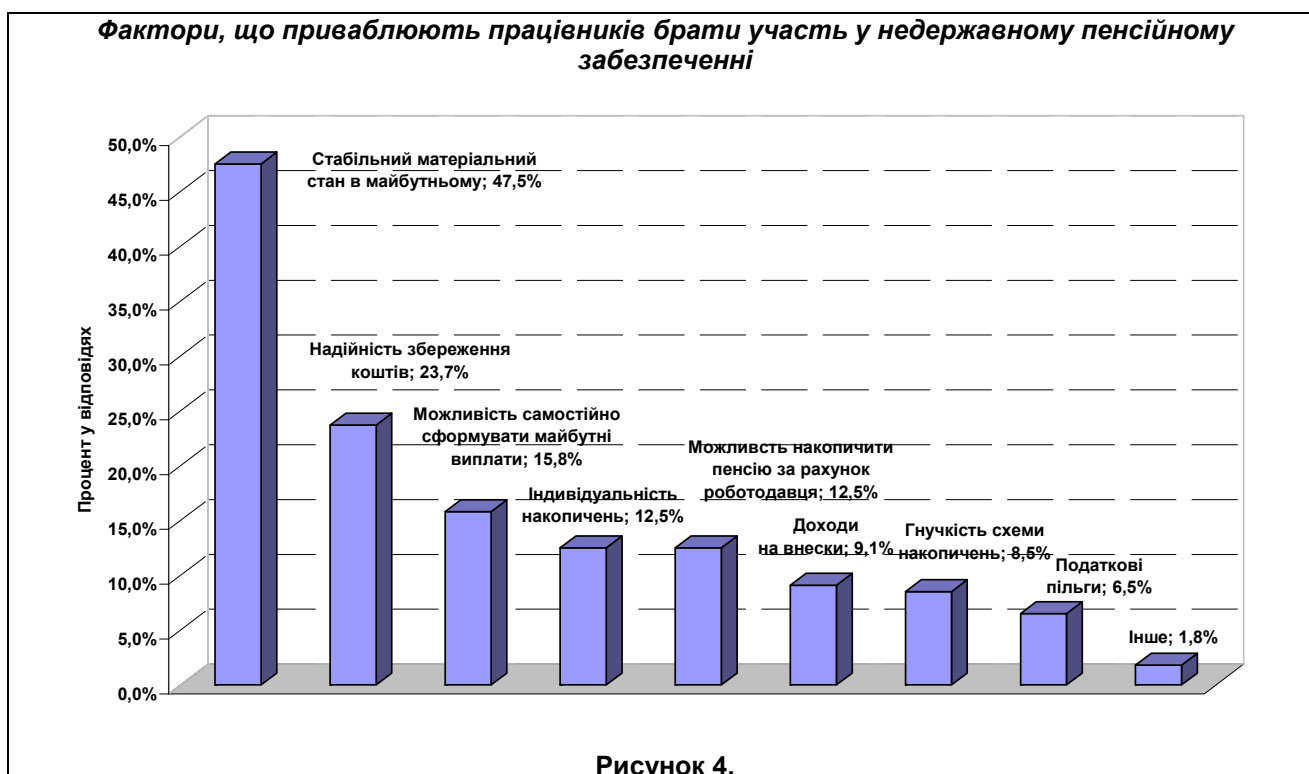
Для того щоб зрозуміти причини наведеного вище не дуже активного ставлення працівників до участі в недержавному пенсійному забезпеченні необхідно визначити фактори, що потенційно можуть приваблювати працівників щодо участі в цій системі. Дане питання передбачало можливість множинних відповідей. Виявилось, що майже половина респондентів бачить у недержавному пенсійному забезпеченні можливість отримати в майбутньому стабільний матеріальний стан. Таку відповідь надали близько 48% опитаних. Саме цей фактор можна вважати визначальним, тому що всім іншим факторам респонденти приділили значно менше уваги. Другим фактором за значимістю виступає фактор пов'язаний із надійністю збереження коштів, відкладених на пенсію через систему недержавних пенсійних фондів. З одного боку, самостійне накопичення на пенсію за допомогою «кустарних» способів, які населення використовує зараз, не можна вважати в повному сенсі накопиченням на старість, тому що вони (кошти) можуть бути використані раніше. З іншого боку, думка щодо потенційної можливості втратити кошти, вкладені в недержавні пенсійні фонди, породжена пострадянським минулим (зокрема, із фактом втрати громадянами

заощаджень в Ощадбанку СРСР, для багатьох з яких це були кошти відкладені саме на старість) та виступає суттєвим фактором. Наступні три фактори (див. рисунок 4), які приваблюють в системі недержавних пенсійних фондів і отримали приблизно однакову кількість відповідей респондентів, пов'язані із можливістю самостійно впливати на рівень пенсії, що на сьогоднішній день для більшості працівників є проблематичним. Так, на привабливість цього вказує майже 16% відповідей. 12,5% відповідей стосувалися цього в аспекті «індивідуального підходу до накопичення» і стільки ж в аспекті можливості накопичити через участь роботодавця в системі недержавного пенсійного забезпечення. Останнє сприймається таким чином, що соціальний пакет, який передбачає внески в недержавні пенсійні фонди, являє собою певну винагороду за сьогоднішню роботу. В результаті отримання роботи, яка передбачає відрахування пенсійних внесків до недержавних пенсійних фондів, виступає фактором, який приваблює.

Інвестиційний компонент у вигляді отримання відсотків на зроблені внески, як фактор привабливості, була відзначена у 9% відповідей. Гнучкість системи накопичень, як фактор привабливості, зустрічалася у 8,5% відповідей. Нарешті, фактор, пов'язаний з податковими пільгами, зустрічався у 6,5% відповідей. Законодавством визначено, що до складу оподаткованого доходу фізичної особи не входить сума внесків на недержавне пенсійне забезпечення, здійснених роботодавцем у межах, встановлених законодавством (740 грн. на місяць станом 01.01.2007 р.)

Серед інших відповідей фігурували, головним чином, відповіді «нічого».

Результати дослідження даного питання ілюстровані на діаграмі, що подана на рисунку 4.



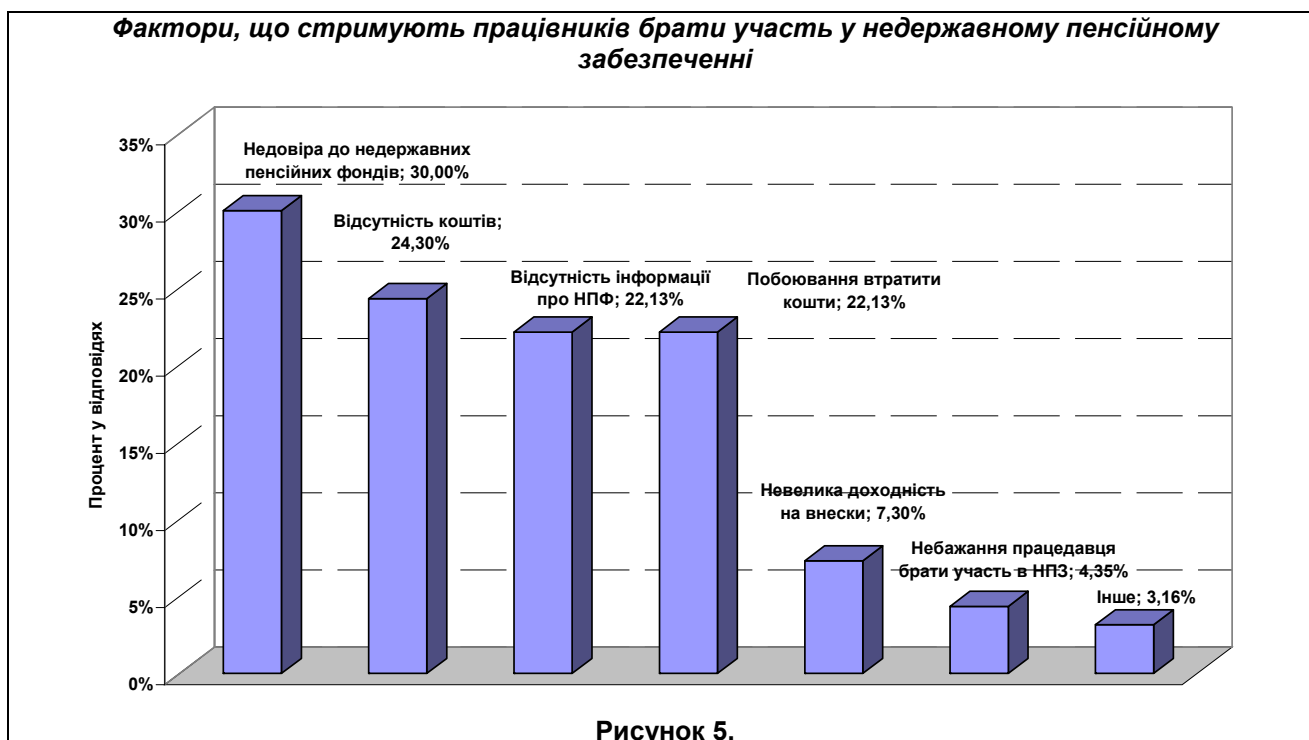
Фактори, що стримують участь працівників у недержавному пенсійному забезпеченні

При опитуванні працівників були визначені основні фактори, які стримують їх участь в недержавному пенсійному забезпеченні. Основним фактором, на який вказав майже кожний третій респондент, є недовіра до недержавних пенсійних фондів. Тут слід відзначити, що

окрім традиційно обережного ставлення українського населення до розміщення власних коштів в установах фінансового сектору в даному випадку додається проблема, пов'язана з довготривалим вкладенням коштів. Довготривалий період породжує додаткову невизначеність, що тим самим посилює недовіру. Населення має досвід, що в Україні протягом декількох років як «правила гри», так і економічні умови можуть суттєво змінюватися.

Ще одним фактором, який суттєво стримує участь в недержавному пенсійному забезпеченні, є відсутність у населення коштів. На це вказав кожний четвертий респондент проведеного дослідження. Дійсно, частка заощаджень у доходах населення в Україні є невисокою, а тому на потенційні грошові потоки від населення в систему недержавних пенсійних фондів у найближчій перспективі сподіватися не доводиться.

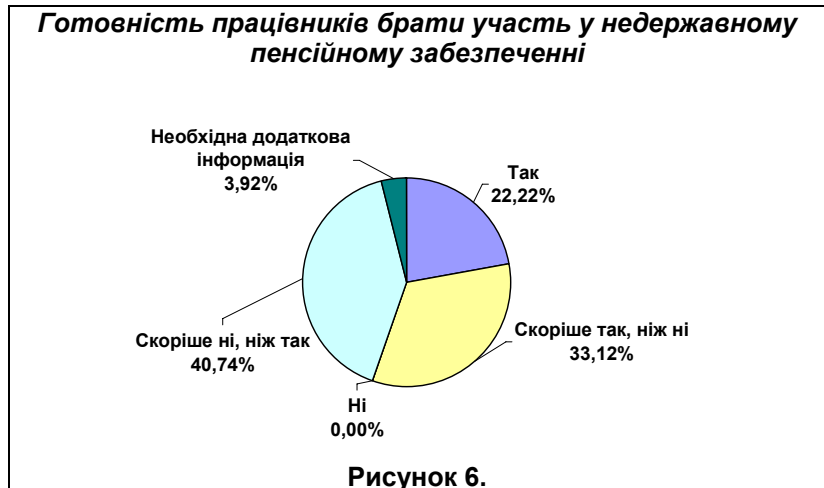
Факторами, які стримують участь в НПЗ меншою мірою, виступають такі фактори як: побоювання втрати коштів та відсутність інформації. Інші фактори, такі як невелика доходність на пенсійні внески та небажання працедавця брати участь у недержавному пенсійному забезпеченні, були відмічені 4-7% респондентів. Наведені результати ілюструє діаграма, наведена на рисунку 5.



Готовність керівників підприємств та організацій брати участь в недержавному пенсійному забезпеченні

Для повноцінного сприйняття проблеми участі в недержавному пенсійному забезпеченні в ході дослідження були опитані не тільки працівники, але і керівники підприємств. Можна стверджувати про те, що існує суттєва різниця у сприйнятті участі в НПЗ між працівниками підприємств та керівниками.

Зокрема, вважаємо цікавим той факт, що жоден з керівників не висловився категорично «ні» відносно перспектив участі в НПЗ. Тільки 33% висловилися «скоріше ні». У той же час майже 45% висловилися позитивно відносно готовності участі в НПЗ. При відповіді на дане запитання також виявилася достатня кількість керівників, яким потрібно більше інформації для прийняття рішення. Діаграма наведена на рисунку 6.



Переваги, які бачать керівники підприємств від участі в НПЗ

Найбільшою вигодою від недержавного пенсійного забезпечення керівники вважають можливість матеріального стимулювання працівників наявністю «пенсійного пакету» (цей фактор відзначили 63% керівників). Слід відзначити, що у розвинутих країнах подібна практика є дуже розповсюдженою. В Україні подібні підходи лише започатковуються, але враховуючи приклади впровадження страхового пакету для працівників, можна сподіватися на добрі перспективи подібної практики. Зокрема, керівники вбачають у цьому можливість підвищити зацікавленість працівників в результатах роботи, знизити плинність кадрів, утримати висококваліфікованих спеціалістів. Всі інші фактори мають значно меншу вагу. Так, 23% керівників висловилися про те, що участь в системі НПЗ допоможе сформувати позитивний імідж підприємства, а 22% сподіваються таким чином залучити кращих спеціалістів. 16% відповідей були «не визначився». 14% керівників висловилися про зменшення бази оподаткування та 11% - про додаткові інвестиційні можливості. Вони відмічали, що законодавством передбачена можливість віднесення до валових витрат суми внесків, сплачених до НПФ на користь своїх працівників. Податкові ліміти цих відрахувань визначені на рівні не більше 15% заробітної плати кожного працівника за місяць, та водночас не більше 140% суми місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, діючого станом на 1 січня звітного податкового року, округленої до найближчих 10 гривень, у розрахунку за такий місяць. Таким чином, підприємство легітимно зменшує базу оподаткування податком на прибуток, та, разом з цим, отримує фінансові важелі впливу на персонал. Детально результати подані на рисунку 7.

Фактори, що стримують керівників підприємств від участі в НПЗ

Основним фактором, що стримує участь керівників підприємств є нестача інформації про функціонування недержавних пенсійних фондів. На це вказали 45%. Проблема полягає в тому, що більшість керівників не знайомі із специфікою взаємодії суб'єктів системи недержавного пенсійного забезпечення: пенсійного фонду, компанії з управління активами, адміністратора, зберігача. Не набагато менше (41%) вказали на те, що поки ще не ознайомлені із сутністю пенсійної реформи в цілому, а тому не можуть визначитися відносно свого ставлення до третього рівня пенсійної системи. Фактор недовіри до недержавних пенсійних фондів серед працівників залишається дуже високим – 33%. Відсутність належної практики функціонування цих фондів тримає керівників у певній невизначеності. Нарешті, 11% керівників відповіли, що соціальна політика на їх підприємстві сформована та в найближчий час не планується до перегляду. Загальна ситуація подана на рисунку 8.

Фактори зацікавленості керівників у недержавному пенсійному забезпеченні

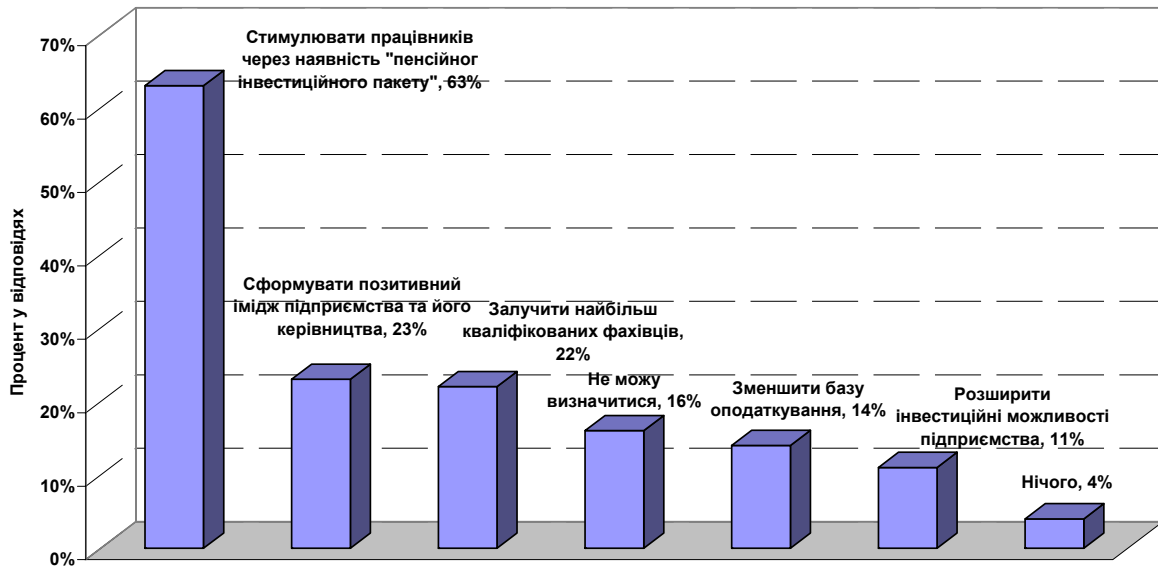


Рисунок 7.

Фактори, що стримують керівників підприємств брати участь у НПЗ

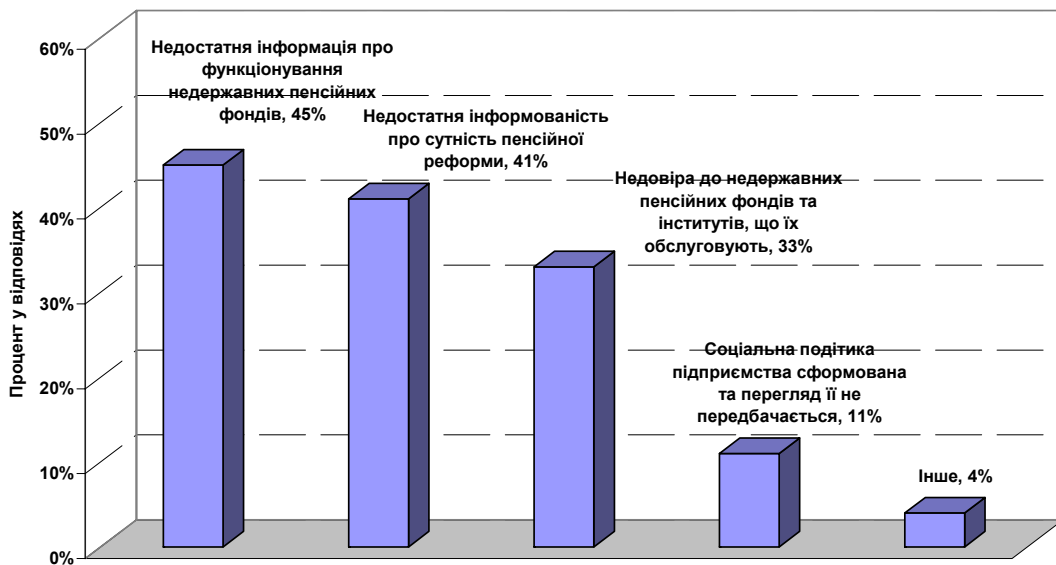


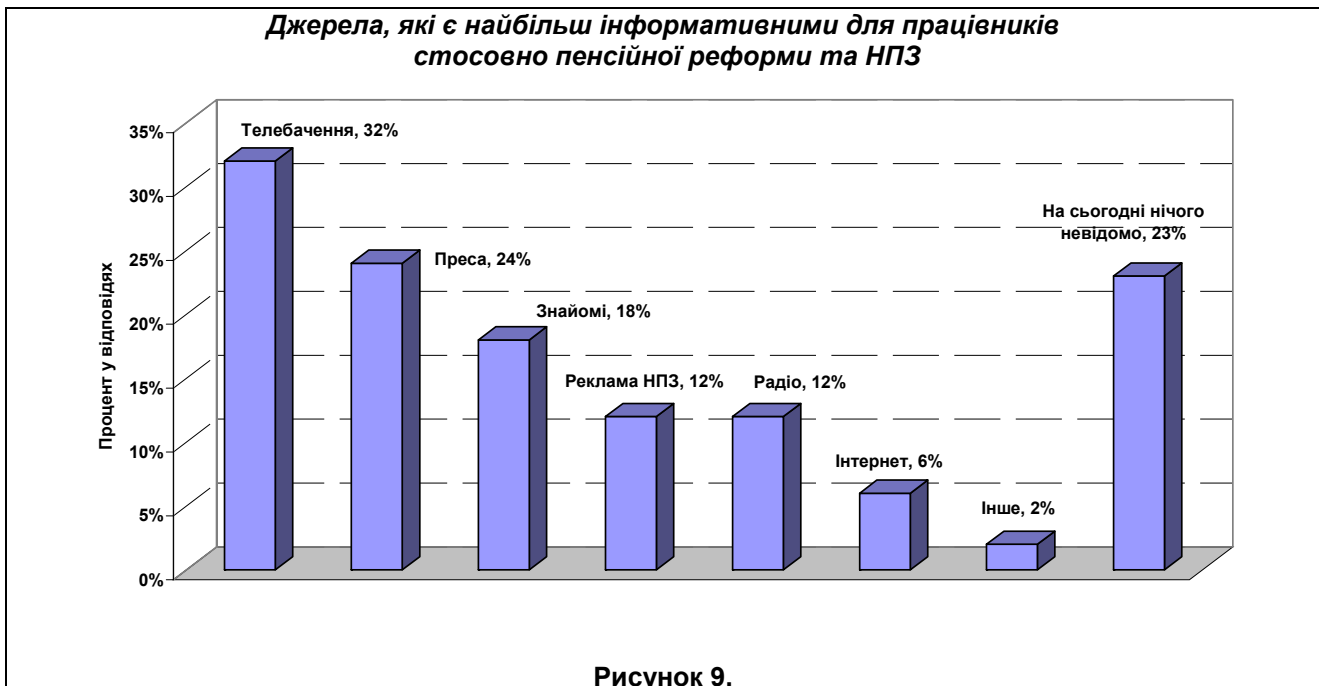
Рисунок 8.

5. Інформаційне забезпечення пенсійної реформи

Одним з найактуальніших питань, пов'язаних з реалізацією пенсійної реформи, є питання її інформаційного забезпечення. Так, на сьогоднішній день майже кожний п'ятий опитаний працівник зазначив, що йому нічого невідомо про пенсійну реформу (див. для порівняння перше питання опитування). Ще менше працівників поінформовані про функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення

Аналіз відповідей респондентів щодо інформаційних джерел в регіональному розрізі знов таки дозволяє зробити висновки про відмінності між Києвом та регіонами. В Києві розподіл між різними інформаційними джерелами є значно більш рівномірним, ніж в регіонах. Якщо в регіонах значно домінує два інформаційних джерела «телебачення» та «преса», то в Києві, окрім цих двох, високий відсоток отримали такі джерела як «радіо», «Інтернет». Слід відзначити, що інформацію про недержавне пенсійне забезпечення безпосередньо через рекламу отримали близько 12% опитаних. В Києві значно менший відсоток респондентів, яким нічого не відомо про пенсійну реформу.

У віковому розрізі різні інформаційні джерела мають різну ефективність. Телебачення та преса найбільш ефективні у вікових групах після 40 років. В той же час ефективність Інтернету та радіо в даних групах знижується. Ефективність Інтернету як інформаційного джерела, звідки респонденти дізналися про пенсійну реформу, знижується практично до 0 із зростанням вікової категорії. У вікових категоріях до 30 років Інтернет та радіо мають більшу ефективність ніж у старших вікових групах.



На питання про те, які інформаційні джерела є найбільш ефективними для розкриття інформації про пенсійну реформу та недержавні пенсійні фонди, працівники відповіли в цілому ідентично до відповідей на запитання про те, звідки вони дізналися про реформу (див. рисунок 10). Єдиною суттєвою відмінністю виступає таке інформаційне джерело як «роз'яснювальна робота на підприємстві», яке зараз практично відсутнє та на значимість якого вказало більше 30%. На нашу думку, враховуючи новизну багатьох елементів пенсійної реформи та специфіки функціонування системи недержавних пенсійних фондів, роз'яснювальна робота безпосередньо на підприємствах може виступити ефективним джерелом інформації, яке ще не використовується.

Потенційно найбільш ефективні інформаційні джерела з точки зору працівників

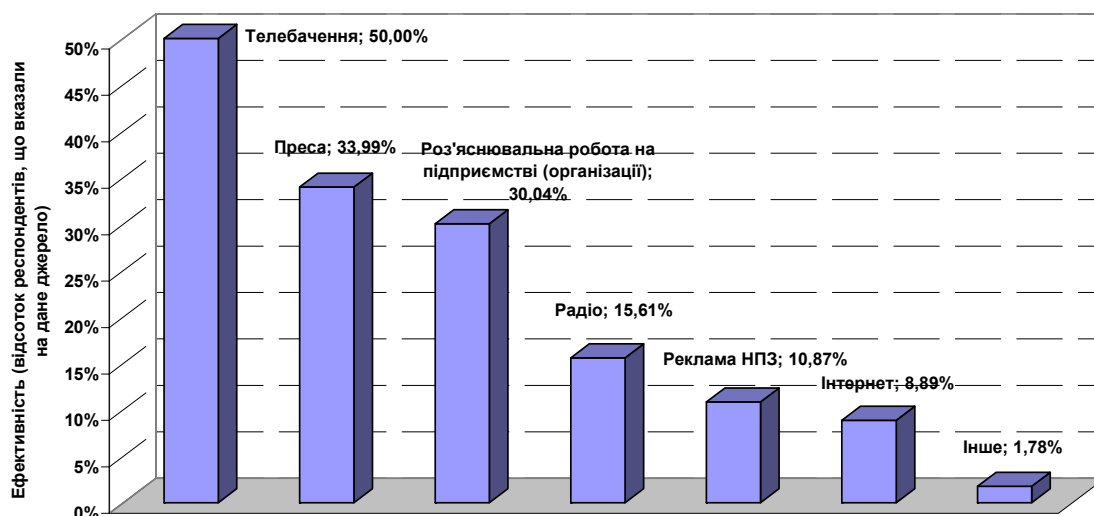


Рисунок 10.

Відповіді керівників підприємств про ефективність тих чи інших інформаційних джерел наведені на рисунку 11.

Ефективність інформаційних джерел з точки зору керівників підприємств

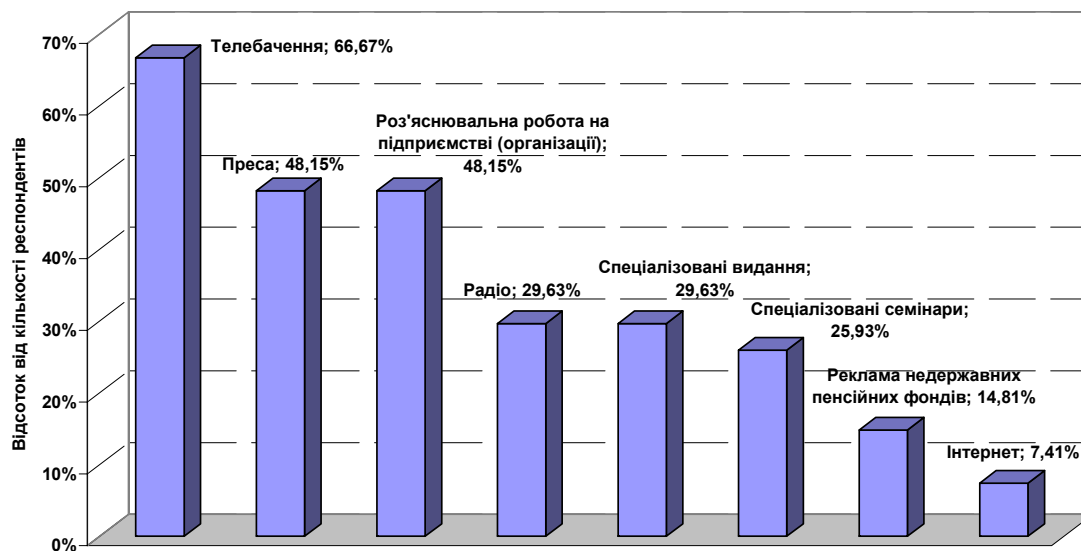


Рисунок 11.

ОСНОВНІ ВИСНОВКИ (СТИСЛО)

1. Рівень поінформованості про впровадження пенсійної реформи в Україні є достатньо високим як серед працівників, так і серед керівників. Однак при цьому у більшості опитаних є лише загальне уявлення про пенсійну реформу. Ґрунтовні знання про функціонування нової пенсійної системи мають не більше 20-25% опитаних працівників та керівників підприємств.
2. Існує значна різниця в рівні поінформованості про пенсійну реформу та розумінні її суті між Києвом та всіма іншими регіонами. Поінформованість в Києві є суттєво вищою. Рівень поінформованості регіонів (без Києва) є відносно однорідним. У віковому аспекті спостерігається невелике підвищення рівня інформованості із зростанням віку, за винятком вікової групи 25-35 років, представники якої інформовані дещо вище за інші.
3. Існує значна різниця в ставленні до пенсійної реформи працівників та керівників. Майже половина працівників не змогла визначитися відносно підтримки чи не підтримки пенсійної реформи. Про підтримку реформи висловилися загалом 38% працівників, а проти – 15%. У той же час переважна більшість керівників підприємств – 67% підтримує реформу та дуже мало керівників не підтримує – 3%.
4. Основними очікуваннями працівників від пенсійної реформи виступають можливості певним чином впливати на рівень свого пенсійного забезпечення в старості. При цьому, однак, зберігається високий рівень песимізму – 30% не очікують від пенсійної реформи нічого.
5. Впровадження другого (накопичувального) рівня пенсійної системи позитивно оцінюють 50% працівників. Позитив респонденти бачать у збільшенні загального рівня пенсійних виплат завдяки інвестиційному доходу та можливістю сформувати розмір пенсії залежно від трудового вкладу особи. Негатив – у можливості втратити заощадження при довгостроковому інвестуванні в умовах високої невизначеності української економіки.
6. Більшість опитаних працівників не змогли визначитися стосовно перспектив своєї участі в недержавному пенсійному забезпеченні через недостатність інформації про її функціонування. Основним фактором, який приваблює працівників до участі в недержавному пенсійному забезпеченні, є можливість забезпечення матеріального достатку в старості, а основним фактором, що стримує, – недовіра до недержавних пенсійних фондів.
7. 45% опитаних керівників висловили готовність їх підприємства брати участь в системі недержавного пенсійного забезпечення. Основним фактором, який приваблює керівників, – можливість матеріального стимулювання працівників через наявність «пенсійного пакету». Головним фактором, що утримує від участі в системі недержавного пенсійного забезпечення виступає нестача інформації про функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення.
8. Двома найважливішими інформаційними джерелами про пенсійну реформу та недержавне пенсійне забезпечення виступають телебачення та преса. У доповнення до цього керівники підприємств вважають за актуальне проведення на підприємствах спеціальної роз'яснювальної роботи про функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення, випуск спеціалізованих видань та проведення спеціалізованих семінарів.

ПОВНІ РОЗШИРЕНІ ВИСНОВКИ

1. Працівники та керівники підприємств мають високий рівень поінформованості про те, що в Україні відбувається пенсійна реформа: 77% опитаних працівників та 85% керівників знають про пенсійну реформу. Рівень поінформованості найбільший у Києві, Центральному та Західному регіонах, дещо нижчий в Східному регіоні та ще нижчий у Південному та Північному регіонах. У віковому аспекті рівень інформованості, як правило, зростає із віком.
2. Детальний аналіз рівня поінформованості про сутність пенсійної реформи дозволяє стверджувати про ознайомленість респондентів з реформою лише в загальних рисах: респондентам відомо лише про наявність трьох рівнів нової пенсійної системи, перший з яких солідарний, другий – накопичувальний та третій – добровільний та деякі аспекти їх функціонування. В такому ключі висловилися 56% працівників та 59% керівників. Добре ознайомленими з функціонуванням нової пенсійної системи вважають себе лише 12% працівників та 22% керівників. У віковому аспекті загальна тенденція полягає у зростанні рівня поінформованості з віком. Єдиний виняток – вікова група 25-35 років, яка виявилась дещо більше інформованою. Це пояснюється тим, що представники цієї групи при працевлаштуванні цікавляться можливостями заощадити кошти на пенсію.
3. Аналіз ставлення до пенсійної реформи працівників та керівників підприємств виявив суттєві відмінності. Майже половина працівників (47%) не змогла визначитися відносно підтримки чи не підтримки пенсійної реформи. Про підтримку заявили загалом 38% працівників, а про непідтримку – 15%. У той же час, переважна більшість керівників підприємств - 67% підтримує реформу, не визначилися 30%. Тих, хто не підтримує реформу серед керівників всього 3%. Як висновок, можна стверджувати, що керівники підприємств ставляться до пенсійної реформи з більшою зацікавленістю.
4. Основними очікуваннями від пенсійної реформи для працівників виступають можливості сформувати пенсію з одного боку в залежності від рівня зарплати (26,48%), а інші – сформувати певний рівень пенсійних виплат без залежності від зарплати (33,41%). Це свідчить про те, що працівники прагнуть самостійно впливати на розмір пенсії.
5. Приваблює працівників другий – накопичувальний рівень пенсійної системи. Про своє позитивне ставлення до введення накопичувального рівня пенсійної системи висловили близько 50% респондентів. По-перше, даний рівень дозволяє сформувати певну частку пенсії в залежності від зарплати, а по-друге, отримати інвестиційний дохід на пенсійні внески. Негативно та скоріш негативно сприймає запровадження другого рівня близько 21% працівників (11,66% - негативно, а 9,29% - скоріш негативно). В якості негативу респонденти відзначали можливість втратити кошти внаслідок можливих потрясінь в економіці та шахрайства. Як і в інших аспектах пенсійної реформи значна частина опитаних не володіє достатнім обсягом інформації для визначення свого ставлення до накопичувального рівня.
6. На сьогоднішній день самостійно накопичують на пенсію близько 20% опитаних респондентів. При цьому даний відсоток більше в Києві – до 40% та менший в регіонах – 10%-15%. Суттєвим виявився факт, що лише 17% з тих, хто самостійно накопичує на пенсію, використовує для цього інструментарій фінансових установ. Подібна ситуація не дозволяє стверджувати про наявність на сьогодні високого потенціалу добровільних пенсійних внесків.
7. На прямі запитання про бажання брати участь в недержавному пенсійному забезпеченні ствердно відповіли 19,36%. Але при цьому близько 52% не змогли дати

змістовну відповідь через недостаток інформації. В регіональному аспекті високий ступінь готовності виявили кияни. У віковому – вікова група 25-35 років.

8. Основними привабливими рисами участі в системі недержавного пенсійного забезпечення працівники відзначали можливість забезпечити стабільний матеріальний стан в майбутньому, можливість забезпечення надійного збереження коштів та можливість самостійно формувати свою пенсію. Основними факторами, які стримують участь працівників в системі НПЗ є чотири: недовіра до недержавних пенсійних фондів, відсутність коштів, відсутність належної інформації та побоювання втратити кошти.
9. Жоден з керівників не висловився категорично проти перспектив участі його підприємства в системі НПЗ, лише 33% відповіли «скоріше ні».
10. Найбільшу вигоду від участі підприємства в системі недержавного пенсійного забезпечення керівники бачать в можливості матеріального стимулювання працівників через наявність «пенсійного пакету». Даний фактор значно вагоміший за всі інші. Ще два важливих фактори – сформувати позитивний імідж підприємства та можливість залучати за допомогою НПЗ кращих фахівців на ринку праці. Такі фактори, як розширення інвестиційних можливостей та зменшення бази оподаткування відмічені лише 10-14% опитаних керівників.
11. Три основні фактори стримують участь керівників підприємств в НПЗ – недостатня інформованість як про систему недержавних пенсійних фондів, так і про пенсійну реформу в цілому; недовіра до НПФ та сформованість соціальної політики на підприємстві.
12. Основними інформаційними джерелами з яких працівники дізналися про пенсійну реформу є телебачення, преса та знайомі. Спектр інформаційних джерел відрізняється між Києвом та регіонами. Якщо в регіонах домінують телебачення та преса, то в Києві до них додається радіо, Інтернет та реклама недержавних пенсійних фондів.
13. Найбільш ефективними на думку респондентів інформаційними джерелами відносно пенсійної реформи є телебачення (67%), преса (48%) та роз'яснювальна робота на підприємстві (48%). Останнє джерело зараз практично не використовується. Окрім цього, керівники вважають, що ефективними інформаційними джерелами мають стати спеціалізовані видання та спеціальні семінари, де можуть бути детально представлені різні аспекти участі в системі недержавного пенсійного забезпечення.