

О. П. Коваль,  
к. е. н., завідувач сектора управління соціальними фізиками відділу соціальної  
політики, Національний інститут стратегічних досліджень

# ЩОДО ЗАЛУЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО УЧАСТІ В СИСТЕМІ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

*Досліджено найкращий світовий досвід з мотивації громадян до заощаджень з використанням системи недержавного забезпечення. Розроблено концептуальні засади та сформульовано практичні рекомендації щодо його за запровадження у вітчизняних умовах.*

*Investigated the best world experience of motivating citizens to savings with the use of private security. Conceptual framework and formulated practical recommendations on its implementation of its national conditions.*

*Ключові слова: недержавне пенсійне забезпечення, недержавний пенсійний фонд, пенсійні внески.*

## ВСТУП

Недержавні пенсійні фонди почали своє функціонування в Україні з 2004 року, після прийняття наприкінці 2003 року Закону України "Про недержавне пенсійне забезпечення" [1]. Майже за вісім років розвитку цілей, задекларованих при запровадженні системи, не досягнуто. Зокрема, недержавні пенсійні фонди не стали інструментом, за допомогою якого громадяни України можуть забезпечити собі гідну старість. Крім того, пенсійні накопичення не стали вагомим джерелом довгострокового інвестиційного ресурсу для потреб національної економіки.

Як наслідок, соціальна захищеність майбутніх пенсіонерів не має перспектив якісного підвищення. На нашу думку, за існуючих умов резерви для добровільної участі фізичних осіб у системі недержавного пенсійного забезпечення практично вичерпано. Подальший розвиток системи можливий лише за умови запровадження додаткових стимулюючих факторів. Тому адаптація найкращого світового досвіду в цій галузі є надзвичайно важливою та актуальною науково-практичною задачею.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Останнім чи не єдиним комплексним дослідженням, в якому аналізується проблема мотивації громадян до участі в системі недержавного пенсійного забезпечення, є доповідь Національного інституту стратегічних досліджень "Проблеми становлення накопичувальної складової пенсійного забезпечення в Україні" [2]. Проблемам розвитку пенсійного страхування присвячено доробок Н.Б. Ярошевича [3]. Сучасний стан та проблеми розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні розглянуто М.В. Демченко [4], а також Межедою Н.Г. та Харченко А.П. [5]. Пропозиції щодо вдосконалення недержавного пенсійного забезпечення в умовах становлення ринкової економіки сформульовано Шавариною М.П. та Шаманською Н.В. [6].

Метою статті є аналіз найкращого світового досвіду залучення громадян до системи заощадження через участь у недержавному пенсійному забезпеченні та його адаптація до вітчизняних реалій.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Наразі реальна частка працездатного населення, охопленого системою недержавного пенсійного забезпечення, не перевищує 3,5 %. Причому, якщо протягом всього строку існування системи кількість учасників за укладеними пенсійними контрактами неухильно зростала, то після 1 кварталу 2011 року вперше зафіксовано її зменшення з 569,2 до 557,6 тис. осіб, тобто більш ніж на 2 % [7], що, на нашу думку, є вкрай небезпечною тенденцією.

Середній розмір пенсійних активів, що припадають на одного учасника, не перевищує 2170,0 грн. (за нашими оцінками, медіанний показник є ще меншим внаслідок концентрації значних обсягів пенсійних активів у декількох найбільших недержавних пенсійних фондах).

Основна, але не єдина причина такого стану справ полягає в низькому рівні доходів працюючого населення. Оскільки участь у недержавних пенсійних фондах (НПФ) з боку працівника є суто добровільною, людина самостійно вирішує, чи вступати їй у систему добровільного пенсійного накопичення. Відрахування на майбутню пенсію починають конкурувати з іншими статтями видатків (харчування, одяг, товари тривалого використання, освіта, лікування тощо), які на певних етапах життєвого циклу можуть стати більш нагальними, що й відбувається в Україні. Загалом можна стверджувати, що добровільність пенсійних накопичень за умов самомотивації є прерогативою багатих суспільств, до числа яких Україна, на жаль, не належить.

У небагатих суспільствах зовнішні мотиваційні чинники (під цим терміном маємо на увазі мотиваційні чинники, які є зовнішніми по відношенню до громадянина, тобто створюються і діють з боку інших зацікавлених сторін — роботодавця та держави) відіграють вирішальну роль, але в Україні вони фактично відсутні. Так, працівник, що сплачує пенсійні внески на свою користь чи на користь членів сім'ї першого ступеня споріднення (подружжя, батьки, діти), має право на отримання пільги щодо сплаченого прибуткового податку (тобто щорічне повернення переплачених сум податку на доходи фізичних осіб — "податковий кредит") в розмірах, що не перевищують суми місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Зрозуміло, що такий рівень мотивації навряд чи можна вважати достатнім. Крім того, наріжним каменем недержавного пенсійного забезпечення є неможливість (за поодинокими виключеннями) вилучення громадянином накопичених коштів до настання пенсійного віку. Ці кошти не можуть бути також предметом застави при отриманні іпотечного кредиту, кредиту на освіту дітей, життєво важливу операцію тощо.

Недостатність мотиваційних чинників, низький рівень життя більшості українців та відсутність внаслідок цього можливості для заощаджень на старість є індивідуальними вадами вітчизняної соціально-економічної моделі. Разом з тим, проблема легковажності поведінки пересічної людини, зокрема по відношенню до власної старості, за твердженням вчених, характерна для людства в цілому.

Одна з найбільших проблем, з якими останнім часом стикаються уряди, полягає в надмірній апатії по

відношенню до заощаджень на майбутнє [8]. Внаслідок цього останнім часом все більшого поширення у світі набувають нові підходи до стимулювання участі населення у добровільних пенсійних накопичувальних схемах. Такі підходи базуються на ідеях біхевіоризму та природної інертності людини.

Більшість громадян не схильні триматись поведінки "обачливої людини" та просто не замислюються про те, скільки могли б заощаджувати при нинішніх доходах та яким міг би бути їх фінансовий стан у майбутньому, якщо б вони привели до ладу свої норми заощаджень.

Економіст Френк Рамсей ще у 1928 році писав, що людям притаманна "слабкість уяви" по відношенню до майбутнього, тому вони погано уявляють, як їх нинішні дії відіб'ються на власному майбутньому. Рамсей вважав, що, якби люди думали про старість, вони могли б відкладати до половини свого доходу, й вони б відчували себе значно краще у похилому віці.

Такі абстрактні міркування щодо людської природи знайшли своє конкретне втілення в галузі добровільних накопичувальних програм, в тому числі й пенсійних. Так, починаючи з 1955 року уряд Сінгапуру вибрав максимально прямолінійний підхід до вирішення задачі приватних заощаджень — було введено обов'язкову норму накопичень для громадян. Для осіб з доходами у верхніх децилях розмір внеску у Центральний фонд накопичення (Central Provident Fund) наразі складає 34,5 % [8].

Децю іншим шляхом пішла Нова Зеландія, запровадивши з 2008 року квазіобов'язкову накопичувальну пенсійну схему "KiwiSaver". В неї автоматично включались усі зайняті, але програма має добровільний характер. У випадку небажання брати в ній участь учасники можуть на власний розсуд вийти з неї у будь-який момент.

Досвід перших років доводить, що відсоток участі в "KiwiSaver" доволі високий порівняно з іншими добровільними програмами. Якщо раніше в професійних пенсійних планах брало участь 13 % працівників, то в "KiwiSaver" — 43,3 % [9]. Аналогічна програма вступає в силу у Великобританії з 2012 року та обговорюється в Ірландії.

Так само в США закон про пенсійний захист 2006 року стимулює роботодавців автоматично зараховувати працівників в програму персональних заощаджень на старість. На відміну від сінгапурської схеми, тут немає обов'язковості: відрахування у фонд здійснюються за замовчуванням, але співробітник може у будь-який момент відмовитись від участі в програмі на власний розсуд.

За результатами досліджень фахівців Гарвардського університету, автоматичність включення в програму заощаджень є критично важливою, навіть якщо працівник має свободу вибору. Практика доводить, у випадку, коли роботодавець на залучає до програми усіх працівників автоматично, а просто пропонує їм прийняти в неї участь, то погоджується значно менша кількість потенційних учасників [8].

Але якщо роботодавець зараховує до програми усіх без винятку працівників автоматично, попередньо повідомивши їх про можливість у будь-який момент відмо-

виступати від участі, то переважна більшість людей просто приміряються з ініціативою роботодавця. Ба більше, який би розмір внеску роботодавець не визначив, працівник пасивно його приймає.

Одним з найпоширеніших аргументів проти обов'язкових накопичувальних програм є індивідуальність життєвого шляху людини. Іншими словами, різні люди опиняються у різних життєвих обставинах. Якщо, наприклад, людина любить свою роботу та має можливість її продовжувати після настання пенсійного віку, для неї пенсійні накопичення не відіграють критично важливої ролі, хоча для більшості навпаки. Для багатьох людей поточні потреби за певних обставин виходять на перший план (житло, освіта, медичні послуги тощо). Різниця полягає в тому, що лише невелика частка з них схильна повернутись до заощадження після того, як такі потреби втрачають актуальність. Фундаментальна проблема полягає в тому, що деякі люди відкладають економію з розумних причин та здатні поновити процес накопичення пізніше, але більшість відмовляється піклуватись про своє майбутнє без усяких вагомих причин та навряд чи надолужать згаяне у майбутньому. Ця теза має особливу актуальність для суспільств, в яких існують потужні патерналістські настрої, як в Україні.

Державна програма заощаджень, що базується на автоматичному, але не примусовому зарахуванні, може хоча й частково, вирішити проблему людської інертності. Зарахування за замовчанням може створити прийнятний для пересічної людини план накопичень. Ті, хто замислюється над майбутнім, але недостатньо активний, просто залишаться у програмі, тоді як ті, хто свідомо не бажає брати в ній участь, завжди можуть вийти з неї.

На нашу думку можливість запровадження програм, аналогічних австралійській "KiwiSaver" здатне надати могутній поштовх системі недержавного пенсійного забезпечення. Спеціалістам з пенсійного забезпечення, експертній спільноті та представникам роботодавців потрібно обговорити доцільність такого запровадження та, за наявності позитивних висновків, розробити концептуальні засади адміністрування добровільних пенсійних внесків з нетто-зарплати (після оподаткування) працівників. Оптимальний момент такого запровадження, на нашу думку, співпадатиме з започаткуванням загальнообов'язкової накопичувальної системи. Те ж саме стосується кола осіб, на яких може розповсюджуватись участь у програмі.

Безумовно, після автоматичному започаткуванні участі у пенсійному фонді частина працівників відмовиться від програми та вийде пенсійного фонду. Але, враховуючи природну людську інертність, велика ймовірність того, що великий відсоток учасників захоче залишитись в накопичувальній програмі.

## ВИСНОВОК

Незважаючи на інституційну сформованість, система недержавного пенсійного забезпечення не досягла основних цілей свого запровадження, а саме: недержавні пенсійні фонди не стали ані інструментом забезпечення гідної старості майбутніх пенсіонерів, ані джерелом довгого інвестиційного ресурсу для вітчизняної економіки. Причинами цього явища є як індивідуальні особливості вітчизняної соціально-економічної моделі

(низький рівень заробітної плати, що не дає змоги пересічному громадянину заощаджувати на старість), так і загальнолюдська інертність у поєднанні з легковажністю.

Між тим світовою практикою накопичено певний досвід в царині регулювання добровільних заощаджень громадян. Зокрема, у ряді країн поширено практику обов'язкової участі працівників в накопичувальних програмах (в тому числі — пенсійних), але виключно на добровільній (не примусовій) основі. Частина заробітної плати працівника автоматично відраховується у фонд накопичення, але за його бажанням участь у програмі може бути у будь-який момент припинена, а накопичення повернуто працівнику.

На нашу думку, можливість запровадження програм, аналогічних австралійській "KiwiSaver" зможе надати могутній поштовх системі недержавного пенсійного забезпечення. Спеціалістам з пенсійного забезпечення, експертній спільноті та представникам роботодавців доцільно обговорити можливість такого запровадження та, за наявності позитивних висновків, розробити концептуальні засади адміністрування добровільних пенсійних внесків.

## Література:

1. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" від 9 липня 2003 року № 1057-IV // Урядовий кур'єр. — 11.09.2003. — № 169.
  2. Проблеми становлення накопичувальної складової пенсійного забезпечення в Україні Аналітична доповідь Національного інституту стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/430/>
  3. Ярошевич Н. Б. Пенсійне страхування: проблеми розвитку // Науковий вісник НЛТУ України. — 2009. — Вип. 19.7. — С. 240—244.
  4. Демченко М.В. Сучасний стан та проблеми розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні // Збірник науково-технічних праць Національного лісотехнічного університету України. — 2010. — Вип. 20.9. — С. 161—168.
  5. Мехада Н.Г., Харченко А.П. Недержавне пенсійне забезпечення: сучасний стан та перспективи розвитку [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/34\\_NIEK\\_2010/Economics/75117.doc.htm](http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2010/Economics/75117.doc.htm)
  6. Шаварина М.П., Шаманська Н.В. Недержавне пенсійне забезпечення в Україні в умовах становлення ринкової економіки // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zb\\_19\\_ekon/stat\\_19/36.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_19_ekon/stat_19/36.pdf)
  7. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.03.2011. Офіційний веб-сайт Держфінпослуг [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dfp.gov.ua/732.html>
  8. Шиллер Р. Сбереження: как не забыть о будущем [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.vedomosti.ru/newspaper/article/140071/>
  9. Бабкин А.С. Эволюция вместо революции: Обзор мировых тенденций пенсионного реформирования // SPERO. — 2010. — № 13. — С. 211—226.
- Стаття надійшла до редакції 26.08.2011 р.*