

УДК 364.35(47)
ББК 65.9(2)27

И.С. КАРПИКОВА
кандидат экономических наук, доцент
Байкальского государственного университета экономики и права,
г. Иркутск
e-mail: ikarpikova@mail.ru

А.А. СОЛОМЕИН
ассистент Байкальского государственного университета
экономики и права, г. Иркутск
e-mail: solomein_84@mail.ru

ОТНОШЕНИЕ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ БУДУЩЕЙ ПЕНСИИ*

Представлены результаты социологического исследования, проведенного с целью определения отношения к пенсионному страхованию представителей администрации и работников предприятий г. Иркутска. Сделаны выводы о противоречивости тенденций, характеризующих участие работающего населения в процессе развития системы пенсионного страхования.

Ключевые слова: пенсионная система, трудовая пенсия, дополнительная пенсия, обязательное пенсионное страхование, дополнительное негосударственное пенсионное страхование, дополнительные пенсионные программы от предприятия.

I.S. KARPIKOVA
PhD in Economics, Associate Professor,
Baikal State University of Economic and Law, Irkutsk
e-mail: ikarpikova@mail.ru

A.A. SOLOMEIN
Lecturer, Baikal State University of Economic and Law, Irkutsk
e-mail: solomein_84@mail.ru

EMPLOYED POPULATION'S ATTITUDE TO FUTURE PENSION FORMATION

The results of the sociological research, which has been carried out in order to define the attitude of employees at Irkutsk enterprises, are represented. The authors make some conclusions about the contradiction of the trends characterizing the employed population's participation in the process of pension insurance system development.

Keywords: pension system, retirement pension, supplementary pension, compulsory pension insurance, supplementary non-governmental pension insurance, supplementary pension plans provided by enterprise.

Основным направлением многочисленных преобразований в сфере пенсионного обеспечения населения России является повышение роли ее страховой составляющей и ответственности нынешних работников за свое материальное благополучие в период

нахождения на пенсии. При этом формируются и развиваются две формы пенсионного страхования, характеризующиеся разным соотношением ответственности участников системы пенсионного страхования — государства, экономических субъектов и работа-

* Статья подготовлена в рамках реализации проекта «Стратегические направления регулирования качества жизни населения крупного сибирского города» (Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 годы», гос. контракт с Минобрнауки РФ № 14.740.11.0564).

ющего населения. К таким формам относятся государственное обязательное пенсионное страхование и дополнительное негосударственное пенсионное страхование.

В ситуации, когда государство, работодатели и наемные работники становятся полноправными участниками системы пенсионного страхования, а активность работников в формировании будущей пенсии — решающим фактором увеличения пенсионных накоплений, весьма необходимо изучение мнения работающего населения по вопросам как функционирования систем государственного и негосударственного пенсионного страхования, так и его готовности принимать участие в проводимых преобразованиях.

Авторами статьи в 2008–2009 гг. было проведено социологическое исследование мнения представителей администрации и работников крупных предприятий г. Иркутска о преобразованиях в сфере пенсионного обеспечения. Исследование проходило на трех предприятиях разных отраслей производственной сферы:

- Восточно-Сибирская железная дорога, являющаяся структурным подразделением ОАО «Российские железные дороги» (транспорт);
- ОАО «Верхнечонскнефтегаз», являющееся структурной единицей ОАО «ТНК-ВР Холдинг» (нефтегазодобыча);
- ОАО «Иркутскэнерго» (энергетика).

Основаниями для включения данных предприятий в выборочную совокупность исследования явились не только факторы численности их работающих и отраслевой принадлежности, но и то обстоятельство, что каждое из предприятий имеет собственную корпоративную пенсионную систему. Последнее позволило нам в ходе проведенного исследования рассмотреть отношение работников как к государственному обязательному, так и к дополнительному негосударственному пенсионному страхованию.

Изучение мнения администрации предприятий было организовано в форме экспертного опроса заместителей директоров по социальным вопросам и руководителей подразделений по управлению персоналом. Опрос работников был проведен в форме анкетирования. Выборочная совокупность анкетного опроса была стратифицирована по критериям пола, возраста и занимаемых

должностей. Общее количество опрошенных работников составило 600 чел.

Проанализируем наиболее значимые результаты, полученные в ходе исследования. Прежде всего необходимо было оценить уровень осведомленности работников о проводимых в сфере пенсионного обеспечения преобразованиях. К сожалению, подавляющее большинство опрошенных имеют весьма поверхностное представление о ходе и содержании пенсионной реформы либо вовсе ничего о ней не знают. Лишь 10,8% респондентов указали на то, что они хорошо осведомлены о происходящих изменениях. При этом к наиболее осведомленным относятся работники старше 40 лет, с высшим образованием, а также управленцы.

Среди ответов работников, которые указали на низкий уровень осведомленности о проводимых в пенсионной сфере кардинальных преобразованиях, чаще всего встречались следующие варианты:

- очень мало информации о реформе (5,6%);
- непонятны цель и задачи пенсионной реформы (6,6%);
- непонятны принципы расчета размера пенсии (5,1%);
- неясны существующие гарантии сохранности и увеличения пенсионных накоплений (15,3%);
- ничего не знают или впервые слышат о такой реформе (13,3%).

В то же время подавляющее большинство опрошенных крайне не удовлетворены и даже взволнованы низким уровнем пенсий. Так, 92,3% респондентов указали на неспособность сегодняшнего размера трудовой пенсии гарантировать пенсионерам достойный уровень жизни. Наиболее остро на данный вопрос отреагировали работники предпенсионного возраста, что вполне объяснимо.

При этом опрос показал притязания работников на достаточно высокий размер будущей пенсии. В настоящее время коэффициент замещения в России составляет около 23% [1]. Анализ полученных в ходе исследования результатов продемонстрировал, что 32,9% опрошенных работников считают, что для обеспечения приемлемого уровня жизни в старости размер пенсии должен быть в пределах от 51 до 70% их заработной платы, а 42,3% респондентов полагают, что буду-

щая пенсия должна составлять свыше 70% их заработной платы.

С точки зрения логики проводимых преобразований крайне важным является вопрос о том, кто в большей степени несет ответственность за размер будущей пенсии. По мнению 30,7% опрошенных, забота о будущей пенсии должна возлагаться преимущественно на государство, 56,3% респондентов считают, что ответственность в равной степени должна возлагаться на государство, работодателя и работника. Таким образом, патерналистские настроения достаточно живучи среди работающего населения, но при этом отметим, что ответственность на государство в основном возлагают работники предпенсионного и пенсионного возрастов, имеющие среднее специальное и общее среднее образование, тогда как иная точка зрения характерна для работников молодых и средних возрастов с высшим образованием (табл. 1).

Таблица 1

**Распределение ответов на вопрос
«Кто должен в первую очередь заботиться
о размере будущей пенсии работника?»
в зависимости от образования
респондентов, % от числа опрошенных**

Вариант ответа	Уровень образования респондентов			
	высшее	неполное высшее	среднее специальное	среднее общее
Государство	28,4	21,1	36,1	50,0
Работодатель	2,8	10,5	9,0	2,9
Работник	6,3	15,8	3,3	44,2
Государство, работодатель и работник в равной степени	60,2	50,0	50,0	0,0
Затрудняюсь ответить	2,3	2,6	1,6	2,9
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

При этом из результатов исследования видно, что значительное количество опрошенных работников уверено в необходимости начинать заботиться о формировании и накоплении своей пенсии практически с самого начала трудовой деятельности, т.е. преимущественно в возрасте до 30 лет (43,9%). Изучение распределения ответов работников на данный вопрос в зависимости от социально-демографических характеристик показало следующую закономерность. Возрастная группа работников до 25 лет

считает необходимым заботиться об уровне своей пенсии с самого начала трудовой деятельности. Анализ ответов представителей предпенсионного и пенсионного возрастов выявил их специфику: они уверены, что о решении данной проблемы должно заботиться исключительно государство. Изучив ответы с позиции уровня образования респондентов, мы определили, что работники с высшим образованием склонны формировать свою пенсию в более молодом трудоспособном возрасте. В свою очередь группа работников со средним общим образованием считает в большей степени проблему формирования будущей пенсии прерогативой государства.

Отношение к возможности участия в программе софинансирования пенсии на паритетных началах с государством (речь идет о программе, образно названной населением «тысяча на тысячу») весьма противоречиво. С одной стороны, результаты проведенного опроса показали, что работники вполне лояльно относятся к возможностям данной программы и готовы в ней участвовать с целью повышения размера своей будущей пенсии. С другой стороны, весьма высока доля неопределившихся, поскольку 32,3% опрошенных вообще затруднились ответить на вопрос о возможном участии в данной программе, при этом среди молодежи (возрастная группа до 25 лет) неопределившихся еще больше — 41,7%.

В то же время наблюдается ярко выраженное позитивное отношение к участию работодателя в процессе формирования будущего уровня пенсионного обеспечения своих сотрудников. Выявлено, что подавляющая доля ответивших считают работодателя обязанным заботиться о будущем размере пенсии работников (86,4%), причем с увеличением возраста работников подобная убежденность только возрастает. Данный факт подчеркивает значимость развития корпоративных пенсионных программ.

Поскольку все отобранные нами предприятия характеризуются высоким уровнем внутрикорпоративной социальной ответственности и на них важное место отводится реализации программ дополнительного пенсионного страхования своих сотрудников, в которых они участвуют на паритетных основах с работодателем, в ходе исследования нам удалось выявить мнение наших респондентов о действии таких программ.

Проведенный нами экспертный опрос показал, что главной целью создания корпоративной пенсионной программы на предприятиях администрация считает необходимость повышения социальной защищенности работников при выходе на пенсию по причине крайне низкого размера трудовой пенсии.

Как отметили эксперты, негосударственное пенсионное обеспечение работников предназначено для решения следующих задач:

- обеспечение экономической стабильности работников предприятия при выходе на пенсию;
- создание благоприятных условий для формирования работниками своих пенсионных сбережений;
- создание механизма для высвобождения работников пенсионного возраста;
- удержание квалифицированных специалистов и привлечение работников дефицитных для предприятий специальностей.

По мнению экспертов, работники в общей своей массе относятся к своему участию в корпоративной пенсионной программе положительно. Анкетный опрос показал, что они в данном вопросе солидарны с представителями администрации: 82,7% опрошенных относятся к участию работодателя в формировании дополнительной пенсии для своих сотрудников положительно. При этом наибольшее одобрение высказывают представители предпенсионных и пенсионных возрастных групп, поскольку они уже столкнулись с реальной ситуацией в сфере государственного пенсионного обеспечения и ценят пенсию от предприятия как дополнительную материальную поддержку в старости.

По мнению экспертов, фактор социальной защищенности работников при выходе на пенсию может оказать влияние и на мотивирование людей при выборе основного

места работы. Однако данные анкетного опроса не выявили такой зависимости. При оценке значимости наличия дополнительной пенсионной программы как фактора, определяющего выбор основного места работы, лишь 38,0% респондентов указали, что для них это важно. Для 9,2% данный фактор оказался совершенно неважен, а 40,4% опрошенных отметили, что наличие дополнительной пенсионной программы на предприятии не является для них принципиально важным при трудоустройстве.

Также было выявлено, что данный фактор в меньшей степени оказывает влияние на молодые группы работников как в силу неосознанных преимуществ данной программы, так и в силу «нескорого» завершения трудовой деятельности и получения как трудовой, так и дополнительной пенсии (табл. 2).

В настоящее время уже являются участниками корпоративных пенсионных программ около половины опрошенных нами работников. В этой связи достаточно интересным является вопрос о том, в какой степени данное участие способно повлиять на трудовое поведение работников. Эксперты отмечали, что поскольку средний размер дополнительной пенсии зависит в первую очередь от размера получаемой заработной платы, можно предположить, что участие работника в корпоративной пенсионной программе должно быть серьезным мотивирующим фактором для повышения трудовой активности и результативности. Однако значительная доля работников, которые являются участниками дополнительной пенсионной программы, указала на то, что в их отношении к работе ничего не изменилось (69,4%). Некоторое исключение составили лишь представители возрастной категории от 40 до 59 лет (табл. 3).

Таблица 2

Степень важности наличия дополнительной пенсионной программы на предприятии как фактора, определяющего выбор места работы, % от числа опрошенных

Вариант ответа	Возраст респондентов					
	до 25 лет	26–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше
Для меня это важно	20,2	25,0	35,2	42,0	63,0	33,3
Для меня это не имеет принципиального значения	46,4	43,2	48,8	38,9	22,2	33,3
Для меня это совершенно неважно	16,7	14,8	8,3	3,8	4,6	33,4
Затрудняюсь ответить	16,7	17,0	7,7	15,3	10,2	0,0
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Степень влияния дополнительной пенсионной программы,
функционирующей на предприятии, на трудовое поведение работников,
% от числа опрошенных участников корпоративных пенсионных программ**

Вариант ответа	Возраст респондентов					
	до 25 лет	26–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше
Я стал(а) работать лучше, понимая, что от этого зависит размер моей будущей пенсии	3,6	0,0	5,5	22,9	14,6	0,0
В моем отношении к работе ничего не изменилось	85,7	76,0	67,3	62,9	63,4	100,0
Затрудняюсь ответить	10,7	24,0	27,2	14,2	22,0	0,0
<i>Всего</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Приведенные нами некоторые результаты исследования позволяют сделать ряд выводов. Прежде всего итоги опроса отражают крайнюю противоречивость оценок и мнений его участников. Например, преимущественно работники старших возрастных групп полагают, что забота об их будущей пенсии — исключительная прерогатива государства, в то же время активно приветствуют участие работодателя в обеспечении их безбедной старости. Напротив, молодые работники, имеющие высокий уровень образования, уже в определенной степени избавлены от иждивенческих настроений и понимают, что заботиться о своей пенсии придется им самим с самого начала трудовой деятельности, но к конкретным шагам в этой области не готовы. Данная противоречивость во мнениях и оценках отражает как противоречивость самих пенсионных преоб-

разований, так и отношение к ним нынешних работников, что должно стать предметом внимания структур, отвечающих за реализацию пенсионной реформы.

Другим важным выводом является рост значимости корпоративных пенсионных программ в системе пенсионного страхования, что отмечается всеми участниками пенсионного процесса. В то же время противоречивость оценок проявляется и при рассмотрении данного сегмента пенсионного страхования: работники пока не связывают свое дальнейшее пенсионное благополучие с сегодняшним отношением к работе в рамках конкретного предприятия. Преодоление данного разрыва также является актуальной задачей становления системы дополнительного негосударственного пенсионного страхования в виде ее корпоративной составляющей.

Список использованной литературы

1. Соловьев А.К. Долгосрочный прогноз развития пенсионной системы России // Вестник государственного социального страхования. 2008. № 12. С. 2–10.

Bibliography (transliterated)

1. Solov'ev A.K. Dolgosrochnyi prognoz razvitiya pensionnoi sistemy Rossii // Vestnik gosudarstvennogo sotsial'nogo strakhovaniya. 2008. № 12. S. 2–10.