

УДК 364.35(47)
ББК 65.9(2)27

И. С. КАРПИКОВА
*кандидат экономических наук, доцент,
Байкальский государственный университет экономики и права*
А. А. СОЛОМЕИН
Байкальский государственный университет экономики и права

ХАРАКТЕРИСТИКА МОТИВАЦИОННЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СИСТЕМ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ*

Рассматриваются особенности организации систем пенсионного обеспечения, способные оказать влияние на мотивацию работников к формированию будущей пенсии.

Ключевые слова: распределительная пенсионная система; накопительная пенсионная система; смешанная пенсионная система; мотивационные возможности пенсионной системы; трудовая мотивация.

I. S. KARPIKOVA
*PhD in Economics, Associate Professor,
Baikal State University of Economics and Law*
A. A. SOLOMEIN
Baikal State University of Economics and Law

CHARACTERISTICS OF MOTIVATIONAL CAPABILITIES OF PENSION FUND SCHEMES

The article deals with organizational peculiarities of pension fund schemes which are capable to influence employees' motivation for accumulating future pension assets.

Keywords: pay-as-you-go pension system; defined contribution pension system; mixed pension system; motivational capabilities of pension system; labour motivation.

Практика организации пенсионного обеспечения в разных странах характеризуется значительным разнообразием национальных пенсионных систем. В то же время систематизация множества пенсионных практик дает основания полагать, что в концептуальном плане возможны всего лишь два базовых подхода в организации системы пенсионного обеспечения [1, с. 75]. Первый подход основан на обязанности каждого члена общества участвовать в основанном на принципах солидарности коллективном страховании на случай рисков, угрожающих человеку (старости, болезни, инвалидности). Второй подход в организации системы пенсионного обеспечения исходит из того, что только сам

человек ответствен за формирование условий собственной жизни.

На принципах солидарности и текущего финансирования были построены системы пенсионного обеспечения развитых государств с социально ориентированной экономикой. Преимуществами сложившихся на принципах текущего финансирования крупных распределительных пенсионных систем являются, во-первых, возможность начать выплату пенсий незамедлительно (не требуется времени для накоплений), во-вторых, размеры пенсий не зависят от результатов функционирования финансовых рынков и деятельности руководства пенсионных фондов.

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта ФБ-50 «Стратегические направления регулирования качества жизни населения крупного сибирского города» ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 годы» (контракт № 14.740.11.0564; номер регистрации в ФГНУ ЦИТИИС 01201065138).

Однако в распределительной системе величина пенсионных фондов непосредственно зависит от демографических факторов и состояния рынка труда — уровней занятости, безработицы, заработной платы, соотношения численности плательщиков взносов и пенсионеров. Взносы при этом рассматриваются как налог, а не как отложенное потребление и часть личных сбережений. Поэтому функционирование такой системы зависит от эффективности административного принуждения. В странах, где возможности проведения политики эффективного принуждения ограничены, устойчивость системы помимо всего прочего подрывается массовым уклонением от уплаты социальных взносов и распространением неформальной занятости [1, с. 76].

Одним из ярких примеров влияния организации пенсионного обеспечения на активность граждан в процессе формирования будущей пенсии является советская пенсионная система. В СССР существовала развитая распределительная система пенсионного обеспечения, которая формировалась на протяжении десятилетий и базировалась на принципе солидарности поколений. Формально пенсионное обеспечение в СССР было для работника бесплатным. Многими российскими исследователями отмечается, что государственная политика формировала такую модель поведения граждан, основой которой были сильная зависимость от государства и отсутствие личной ответственности за собственное будущее. В сознании граждан утрачивалось понимание экономической зависимости размера пенсии от величины трудового вклада, что, в свою очередь, становилось фактором ослабления трудовой мотивации работников.

Советская модель социального страхования опиралась на ведущую роль государства. Основой данного подхода явилось положение о том, что все расходы по страхованию должны ложиться на предприятие и государство. Социалистическая модель организации социального страхования, базировавшаяся на классовой социальной солидарности, не возлагала на работающих граждан никаких обязательств по отношению к конкретному виду страхования. В такой модели социального страхования был взят курс на отмену всяких взносов со стороны работающих и переход к

страхованию без взносов. Необходимые финансовые средства должны были изыматься или исключительно из выплат, осуществляемых предприятиями, или из государственного бюджета. Работающему населению при этом предоставлялись только определенные права, например, на пенсионное обеспечение.

Вместо личной инициативы, предусмотрительности и ответственности гражданина в системе социального страхования ставка делалась на жестко регламентированное исключительно государственное социальное обеспечение, что со временем сформировало у населения постоянное ощущение невозможности решить что-либо самостоятельно, а значит, и в некоторой степени безответственность, определяемую тотальной зависимостью от воли государства [2, с. 25]. Огромным недостатком социалистической модели социального страхования являлась утрата связи между личной ответственностью в виде обязательной уплаты страховых взносов и правом на получение пособий и пенсий. Основой такой политики были сильная зависимость от государства и отсутствие личной ответственности за собственное будущее [4, с. 48]. К тому же в сознании граждан утрачивалось понимание экономической зависимости размера пенсии от величины трудового вклада. Пенсионная формула советского периода учитывала не страховые взносы, а трудовой стаж. Поэтому будущему пенсионеру было глубоко безразлично, платили ли за него взносы или он делал их сам — материально он при этом ничего не терял.

Однако такая система пенсионного обеспечения наряду с многочисленными экономическими особенностями содержала одно важное преимущество — обеспечивала абсолютно всем категориям граждан минимально необходимый прожиточный уровень [6, с. 14].

Второй подход в организации системы пенсионного обеспечения предполагает замену государственной пенсионной системы частными структурами обязательного накопления, построенными на принципе индивидуального финансирования пенсии самими работниками за счет процента от заработной платы и инвестиционного дохода [1, с. 76–77].

Необходимо отметить, что в самой концепции накопительной пенсионной системы

заключены многочисленные риски. Участники системы несут полную ответственность за ее возможную несостоятельность — государство гарантирует пострадавшим в лучшем случае лишь минимальный размер пенсии. Накопительная пенсионная система применима в более богатых странах с многочисленным средним классом: она идеально подходит для хорошо оплачиваемых работников, которые могут накопить на пенсионных счетах достаточную денежную сумму, и весьма проблематична для обществ с высокой поляризацией в доходах. Такая пенсионная система, основанная преимущественно на накопительных принципах, не обеспечивает внутривозрастного механизма перераспределения доходов и предотвращения бедности.

В последние годы в пенсионных системах развитых стран (Швеция, Польша, Франция, Германия, США и др.) наблюдается тенденция формирования смешанных систем пенсионного обеспечения, нацеленных, главным образом, на установление более тесной увязки размеров пенсий с объемами фактически уплаченных страховых взносов. Такой

подход позволяет усилить страховой характер пенсионных систем и создать механизм, мотивирующий застрахованных к участию в финансировании системы, снизить возможность уклонения от уплаты страховых взносов [3, с. 21]. Цель таких пенсионных систем заключается в первую очередь в создании мотивации у работников и работодателей к зарабатыванию пенсионных прав работников на достойную пенсию в рамках трудовой деятельности.

Представляет интерес рассмотрение поведения населения в пенсионных системах, построенных как на распределительных, так и на накопительных принципах. Особенности организации и функционирования основ системы пенсионного обеспечения способны оказать влияние на поведение работающих граждан в процессе формирования будущей пенсии, тем самым предопределив мотивационные возможности сложившейся пенсионной системы. Нами выделены указанные особенности, способные как усилить, так и ослабить мотивационные возможности пенсионных систем, действующих на основе разных принципов (табл.).

Характеристика мотивационных возможностей пенсионных систем

Пенсионные системы	Особенности пенсионных систем	
	усиливающие мотивационные возможности	ослабляющие мотивационные возможности
Распределительная	Достаточно простой расчет размера будущей пенсии на основе трудового стажа и размера заработной платы	Зависимость пенсионного благополучия граждан от финансовых возможностей государства Государственное обеспечение всех граждан минимальным размером пенсии, независимо от трудового вклада Отсутствие ответственности и личной заинтересованности работающего населения в процессе формирования собственной пенсии
Накопительная	Ответственность за формирование размера будущей пенсии возлагается на работающих граждан Тесная связь размера пенсии с размером заработной платы и уплаченными страховыми взносами	Зависимость будущего размера пенсии от большого числа факторов, что обуславливает необходимость высокой информированности населения и его компетентности в использовании возможностей пенсионной системы Многочисленные риски ложатся на работающее население как основных участников пенсионной системы Гарантия государства только минимального размера пенсии
Смешанная	Ответственность за формирование размера будущей пенсии распределяется между всеми участниками пенсионной системы Усиление личной заинтересованности работающих граждан в формировании размера будущей пенсии за счет трудового вклада Распределение рисков по сравнению с накопительной системой между всеми участниками пенсионной системы Возможность участия населения в дополнительных пенсионных системах	Законодательное ограничение размера ставки страховых взносов относительно уровня средней заработной платы в рамках функционирования обязательного уровня пенсионного страхования

В современной экономической науке выделяется ряд предположений о поведении населения в пенсионной сфере [5, с. 65]. Во-первых, подразумевается полная информированность участников системы: хорошее знание ими норм пенсионного обеспечения, правил расчета пенсии и другой необходимой информации. Во-вторых, считается, что индивиды планируют свое будущее и выстраивают некоторые ожидания относительно того, сколько они смогут прожить. В-третьих, работники должны верить в то, что правила системы не изменятся, когда они выйдут на пенсию. В-четвертых, они должны владеть методикой пенсионных расчетов, чтобы оценить, например, не только прирост размера пенсии, но и динамику всего объема причитающихся им выплат в результате откладывания выхода на пенсию. Наконец, в соответствии с теорией потребительского выбора предполагается, что вооруженный этими знаниями и навыками индивид будет принимать в пенсионной сфере такие решения, которые максимизируют его полезность на протяжении жизненного цикла.

Рассмотрение распределительной модели пенсионного страхования с установленным размером выплат делает очевидным ее неоспоримое достоинство, состоящее в том, что размер пенсии можно определить достаточно просто. Поскольку пенсия рассчитывается с учетом трудового стажа и заработной платы за несколько лет работы — последних перед выходом на пенсию или лучших, оценить размер своей будущей пенсии может каждый, если не точно, то хотя бы приблизительно. Достаточно просто определяется и ожидаемый возраст выхода на пенсию: необходимо знать законодательный пенсионный возраст и минимальные требования к стажу.

Напротив, в накопительной пенсионной системе на окончательный размер пенсии влияет не только объем уплаченных взносов за весь период трудовой деятельности, но и коэффициент индексации расчетного пенсионного капитала или доходность пенсионных накоплений, а также ожидаемый период выплаты пенсии. Следовательно, работнику уже недостаточно иметь записи в трудовой книжке и знать свою заработную плату по контракту. В такой ситуации работник должен быть уверен в том, что эта заработная плата является легальной,

что работодатель платит с нее взносы в пенсионную систему. Он должен знать, как учитываются вынужденные перерывы в занятости, представлять, как индексируется пенсионный капитал, какова доходность его пенсионных накоплений.

В рамках накопительной системы гражданам придется выяснять, какие компании действуют на этом рынке, как определить надежность компании, чем различаются инвестиционные портфели, каковы расходы компаний по управлению накоплениями и т.д. Однако работник все равно не сможет рассчитать размер будущей пенсии, если не будет знать ожидаемый период выплаты пенсии в зависимости от возраста ее назначения и правила, по которым пенсионные накопления конвертируются в пенсии [Там же, с. 67].

Таким образом, среднему участнику системы с фиксированными взносами требуется намного больше информации для принятия решения, в конечном счете влияющего на будущий уровень его пенсионного обеспечения. Все выделенные особенности пенсионной системы, основанной на накопительных принципах, определенным образом способны повлиять на мотивационный потенциал как в сторону ее усиления, так и в сторону ослабления.

Полная информированность участников пенсионной системы, основанной на накопительном принципе, невозможна прежде всего из-за крайне длительного горизонта планирования и высокой неопределенности относительно будущего как у населения, так и государства. Работник, застрахованный в пенсионной системе, кроме того, может недооценивать риски, влияющие на размер его будущей пенсии, причем не только финансовые, но и риски потери работы, увеличения продолжительности жизни и пр. Также, когда речь идет о пенсионных накоплениях, население, скорее всего, не будет обладать всей полнотой информации о финансовых инструментах и финансовых рынках [Там же].

В дополнение можно отметить то обстоятельство, что наличие доступной информации не избавляет участников системы пенсионного обеспечения от трудностей с ее обработкой, поскольку пенсионная система является слишком сложным социально-экономическим институтом. В функционирующей пен-

сионной системе населению не только приходится строить планы на слишком большой промежуток, но и увязывать получение блага с вероятностью наступления ряда событий, воспринимать большой объем информации, применять достаточно изощренные методы для ее анализа. В пенсионной системе вопрос понимания принципов ее устройства, общей и специфической информированности населения, а также его доверия к пенсионным институтам становится ключевым. Стоит согласиться с мнением многих экспертов о том, что именно в реализации накопительного компонента кроются наибольшие сложности функционирования современной российской пенсионной системы.

Общим содержанием большинства современных пенсионных реформ, проводимых в разных странах мира, является переход к смешанной солидарно-накопительной системе, что связано с преимуществом распределения риска в смешанной системе по сравнению с чисто накопительной. Смешанные пенсионные системы предполагают сокращение пенсионных выплат в рамках солидарной системы (через повышение пенсионного возраста, ужесточение критериев для получения права на пенсию и др.). Во многих проектах пенсионного реформирования предлагается постепенный переход к солидарно-накопительной системе — обязательной для всех вновь вступающих в трудовую деятельность и лишь частично охватывающей тех, кто уже работает (на добровольной или обязательной основе).

Анализ функционирования современных пенсионных систем позволил отметить, что

существующая во многих западноевропейских странах (Великобритания, Германия, Италия, Франция и Швеция) умеренная цена экономии на государственных пенсионных расходах не вызывает существенного понижения материального положения застрахованных в будущем, что относится к достоинствам смешанной системы. Будущие поколения пенсионеров могут уже сегодня предпринять личные усилия по дополнительному пенсионному страхованию. Обязательное, добровольное и личное страхование в развитых странах Западной Европы обеспечивает высокий материальный достаток — размер пенсии составляет около 70% от заработной платы.

Из проведенного анализа особенностей существующих пенсионных систем следует вывод о том, что с точки зрения формирования мотивационной составляющей наибольшими возможностями обладает смешанная пенсионная система. В настоящее время современная российская пенсионная система перешла от распределительной системы к смешанной. В новой пенсионной системе, как и в предыдущей, принцип солидарности поколений играет важную роль, однако современная пенсионная модель в значительной степени является страховой, в рамках которой определение размера трудовой пенсии будет зависеть от таких параметров, как размер заработной платы (за весь период трудовой деятельности), объем уплаченных страховых взносов, продолжительность страхового стажа. Таким образом можно надеяться на усиление мотивационных возможностей современной российской пенсионной системы.

Список использованной литературы

1. Дегтярь Л. С. Российская пенсионная реформа в контексте мирового опыта / Л. С. Дегтярь // Проблемы прогнозирования. — 2002. — № 6. — С. 75–93.
2. Роик В. Д. Социальное страхование, социальное государство, гражданское общество в России: взгляд в 21 век / В. Д. Роик // Человек и труд. — 2000. — № 2. — С. 24–28.
3. Роик В. Д. Эволюция пенсионных систем: мировые тенденции и опыт России / В. Д. Роик // Человек и труд. — 2008. — № 8. — С. 17–25.
4. Сиявская О. В. Человек и государство в российской пенсионной системе / О. В. Сиявская // Pro et contra. — 2001. — Т. 6. — № 3. — С. 46–62.
5. Сиявская О. В. К вопросу о патернализме: государство и человек в пенсионной реформе / О. В. Сиявская // SPERO. Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры. — 2008. — № 8. — С. 63–92.
6. Соловьев А. К. Финансовая система обязательного пенсионного страхования в России / А. К. Соловьев. — М. : Финансы и статистика, 2003. — 480 с.

References

1. Degtyar' L. S. Rossiiskaya pensionnaya reforma v kontekste mirovogo opyta / L. S. Degtyar' // Problemy prognozirovaniya. — 2002. — № 6. — S. 75–93.

2. Roik V. D. Sotsial'noe strakhovanie, sotsial'noe gosudarstvo, grazhdanskoe obshchestvo v Rossii: vzglyad v 21 vek / V. D. Roik // Chelovek i trud. — 2000. — № 2. — S. 24–28.
3. Roik V.D. Evolyutsiya pensionnykh sistem: mirovye tendentsii i opyt Rossii / V. D. Roik // Chelovek i trud. — 2008. — № 8. — S. 17–25.
4. Sinyavskaya O. V. Chelovek i gosudarstvo v rossiiskoi pensionnoi sisteme / O. V. Sinyavskaya // Pro et contra. — 2001. — Т. 6. — № 3. — S. 46–62.
5. Sinyavskaya O. V. K voprosu o paternalizme: gosudarstvo i chelovek v pensionnoi reforme / O. V. Sinyavskaya // SPERO. Sotsial'naya politika: ekspertiza, rekomendatsii, obzory. — 2008. — № 8. — S. 63–92.
6. Solov'ev A. K. Finansovaya sistema obyazatel'nogo pensionnogo strakhovaniya v Rossii / A. K. Solov'ev. — М. : Finansy i statistika, 2003. — 480 s.

Информация об авторах

Карпикова Ирина Серафимовна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: ikarpikova@mail.ru.

Соломеин Алексей Александрович — старший преподаватель, кафедра социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: solomein_84@mail.ru.

Authors

Karpikova Irina Seraphimovna — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Sociology and Social Work, Baikal State University of Economics and Law, 11, Lenin Street, Irkutsk, 664003, e-mail: ikarpikova@mail.ru.

Solomein Aleksey Aleksandrovich — Senior Instructor, Chair of Sociology and Social Work, Baikal State University of Economics and Law, 11, Lenin Street, Irkutsk, 664003, e-mail: solomein_84@mail.ru.