

РАЗВИТИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ В РОССИИ: МОТИВАЦИОННО-ТРУДОВОЙ АСПЕКТ

В работе рассмотрены уровни современной пенсионной системы в России и особенности их функционирования в аспекте активизации трудовой мотивации. Представлены перспективные направления развития обязательного и дополнительного пенсионного страхования, а также показатели, характеризующие их функционирование и мотивационный потенциал.

Ключевые слова: пенсионная система; обязательное пенсионное страхование; дополнительное негосударственное пенсионное страхование; мотивационные возможности пенсионной системы; трудовая мотивация.

A.A. Solomein

PENSION SYSTEM DEVELOPMENT IN RUSSIA: MOTIVATION AND LABOR ASPECT

The paper considers the levels of the modern pension system in Russia and the features of their functioning in the aspect of activation of labor motivation. Perspective directions of the development of compulsory and additional pension insurance are presented, as well as indicators characterizing their functioning and motivational potential.

Keywords: pension system; compulsory pension insurance; additional non-state pension insurance; motivational opportunities of the pension system; labor motivation.

Начиная с 2002 г. основу современной пенсионной системы в Российской Федерации составляют страховые принципы формирования будущей пенсии, что определяет прямую зависимость размера пенсии от суммы страховых отчислений. В этой связи становится актуальным решение вопроса о выработке таких механизмов формирования пенсии, которые побуждали бы работников к активной трудовой деятельности. Очевидной признается зависимость уровня и содержания трудовой мотивации от действия принципов организации системы пенсионного обеспечения [1; 4].

По нашему мнению, многие проблемные вопросы пенсионных преобразований в России обусловлены отношением работников к основным моментам их проведения, что актуализирует как изучение мотивационных аспектов участия нынешних работников в формировании будущей пенсии, так и необходимость реальных шагов государства по их усилению [1; 3; 5]. На данный момент сложилось понимание того, что формирование пенсии должно выступать мотивационным фактором труда. Вместе с тем процессы развития мотивационного потенциала различных уровней и элементов пенсионной системы недостаточно теоретически проработаны и изучены. Поэтому проблемы оценки и усиления мотивационного потенциала системы пенсионного страхования, безусловно, относятся к перспективным направлениям развития теории и практики современных социально-экономических процессов и трудовых отношений.

По нашему мнению, под мотивационным потенциалом современной системы пенсионного обеспечения следует рассматривать совокупность возможностей пенсионной системы (в том числе государственного обязательного и дополнительного негосударственного уровней пенсионного страхования и их основных элементов) по развитию мотивации у работающих граждан к проявлению активности в формировании и повышении размера их будущей пенсии [2].

Рассматривая возможности трудовой мотивации в сфере пенсионного обеспечения отметим, что специфика ее проявлений определяется уровнями пенсионного страхования, существующими на сегодняшний день в российской пенсионной системе: государственное обязательное страхование и дополнительное негосударственное пенсионное страхование. Последний из указанных уровней представлен негосударственными, в том числе корпоративными, пенсионными фондами и программами.

Отметим, что мотивационный потенциал государственного обязательного пенсионного страхования весьма ограничен в силу не столь значительной зависимости уровня страховой пенсии от размера заработка. В то же время существует ряд факторов общеэкономического свойства, реализация которых позволит увеличить средний размер страховой пенсии, например, рост доли «белой» заработной платы в совокупном трудовом доходе работников. Но для того, чтобы задействовать данный фактор, важны одновременные усилия как работника, так и государства, при этом за государственными структурами в данном процессе остается ведущая роль.

Иную роль мотивационный аспект играет в деятельности системы дополнительного негосударственного пенсионного страхования, в развитии которой как важного дополнительного источника доходов пенсионеров государство все более заинтересовано. Повышение уровня трудового дохода как финансовая основа участия в негосударственных пенсионных программах может выступить стимулом трудовой деятельности в целом.

Специфика проявления мотивационного аспекта в формировании обязательной страховой части пенсии и негосударственной (в том числе корпоративной) пенсии находит свое отражение как в возможных мероприятиях по повышению значимости мотивационной составляющей в формировании будущей пенсии, так и в применении оценочных показателей, характеризующих данный процесс.

Воздействие системы государственного страхования на мотивацию работников имеет опосредованный характер, а именно – посредством влияния факторов, усиливающих или ослабляющих мотивационный потенциал, поэтому оценка изменения мотивационного потенциала также может быть получена только опосредованно – на основе показателей, характеризующих достигнутые результаты предлагаемых мероприятий в развитии системы обязательного государственного страхования (см. табл.).

Комплекс показателей для оценки результатов реализации мер по развитию системы государственного обязательного пенсионного страхования

Мероприятия по развитию системы обязательного уровня пенсионного страхования	Предлагаемые показатели
Решение вопроса соотношения доходности пенсионных накоплений и роста уровня трудовых доходов работников	Коэффициент соотношения доходности пенсионных накоплений и уровня трудовых доходов работающего населения
Развитие финансового рынка и расширение перечня инвестиционных инструментов	Прирост количества участников пенсионного страхования, определившихся с выбором основной организации по инвестированию пенсионных накоплений
Решение вопроса собственности пенсионных накоплений в пользу застрахованных лиц	Коэффициент использования работающим населением инвестиционных возможностей. Прирост стоимости активов основных участников пенсионного страхования, в которые инвестированы пенсионные накопления работающего населения. Прирост доли накопительной компоненты в структуре пенсии
Формирование инструментов прямого участия работающего населения в накоплении собственной пенсии	Прирост количества работников, являющихся плательщиками обязательного взноса. Прирост доли совокупного фонда заработной платы, отчисляемой в виде обязательного взноса для работников

Мотивационный потенциал негосударственного (корпоративного) пенсионного страхования может быть усилен за счет реализации следующих мер:

- установление налоговых льгот в реализации дополнительных пенсионных программ от предприятия для своих сотрудников;
- возможность реинвестирования пенсионных средств в деятельность предприятия;
- совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей функционирование корпоративной пенсионной системы;
- внесение изменений в трудовое законодательство относительно прав и обязанностей всех участников пенсионных программ от предприятия.

Оценка мотивации участия работников в системе негосударственного (корпоративного) пенсионного страхования может производиться с помощью показателей, непосредственным образом характеризующих уровень развития мотивации работников к участию в дополнительных пенсионных программах. При этом возможно использовать следующие группы показателей:

- отражающие количественные параметры в функционировании негосударственных (корпоративных) пенсионных программ;
- характеризующие отношение работников к негосударственным пенсионным программам и готовность к участию в них.

Предлагаемые направления развития государственного и негосударственного пенсионного страхования могут в перспективе обеспечить разумный ба-

ланс между данными элементами пенсионной системы, а с помощью рассмотренных показателей возможно оценить успешность прилагаемых усилий в направлении развития пенсионной системы, повышении ее мотивационного потенциала для работающего населения.

Список использованной литературы

1. Карпикова И.С. Сущность пенсионного обеспечения как фактора трудовой мотивации / И.С. Карпикова, А.А. Соломеин // Актуальные проблемы формирования государственных доходов в России : сб. науч. тр. / под ред. Д.Ю. Федотова. – Иркутск : Изд-во Байкал. гос. ун-та, 2012. – С. 99–108.
2. Карпикова И.С. Реализация корпоративной пенсионной программы как инновационной технологии развития персонала / И.С. Карпикова, А.А. Соломеин // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2004. – № 1 (32). – С. 233–240.
3. Соловьев А.К. Проблемы оценки эффективности индивидуально-накопительной модели пенсионного страхования / А.К. Соловьев // Финансы: теория и практика. – 2018. – Т. 22, № 2. – С. 90–105.
4. Соломеин А.А. Анализ влияния основ функционирования пенсионной системы на формирование трудовой мотивации / А.А. Соломеин // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2006. – № 9. – С. 170–174.
5. Финогенова Ю.Ю. Роль корпоративных пенсионных программ в архитектуре пенсионной системы России / Ю.Ю. Финогенова, Т.Д. Одиноква // Финансы и кредит. – 2017. – Т. 23, № 11 (731). – С. 647–668.

Информация об авторе

Соломеин Алексей Александрович – кандидат экономических наук, доцент, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г. Иркутск; e-mail: solomein_84@mail.ru.

Author

Solomein Alexei Alexandrovich – PhD in Economics, Associate Professor, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk; e-mail: solomein_84@mail.ru.