

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ И МОТИВАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММ В РОССИИ

FOREIGN PRACTICES OF PENSION SYSTEMS AND MOTIVATIONAL RESOURCES FOR THE DEVELOPMENT OF PENSION PLANS IN RUSSIA

*M. Valishina
I. Volkov
E. Valishin*

Annotation

The article deals with the gradual improvement of social welfare as a strategic task of reforms carried out in this country. Decent pension provision for the citizens remains one of the key concerns. Now, when the number of retirees is growing every year and the number of working population is decreasing, pension provision assurance and improvement should be the basis for building the pension system in Russia, it should be able to adapt to the current economic factors and consider foreign practices. The authors of the article give a detailed analysis of foreign practices of pension systems implementation; the article presents the opportunities and special aspects of motivational resources activation in the process of pension plans development.

Keywords: economically active population; pension system; management; motivational resources; pension plans.

Валишина Марина Евгеньевна

*К.эк.н., Некоммерческая организация
"Негосударственный пенсионный фонд
"БЛАГОСОСТОЯНИЕ", Москва*

Волков Иван Александрович

*К.юр.н., Некоммерческая организация
"Негосударственный пенсионный фонд
"БЛАГОСОСТОЯНИЕ", Москва*

Валишин Евгений Николаевич

*К.псх.н., Финансовый Университет
при Правительстве РФ, Москва*

Аннотация

Рассматривается поэтапное повышение благосостояния населения как стратегическая задача преобразований, проводимых в нашей стране. В настоящее время, когда количество пенсионеров в структуре населения возрастает из года в год, а количество трудоспособного населения сокращается, основой построения пенсионной системы РФ должны стать обеспечение, совершенствование пенсионного обеспечения, адаптация к современным экономическим условиям России и использование опыта зарубежных стран. Авторами проанализирован зарубежный опыт реализации пенсионных систем, рассматриваются возможности и особенности активизации мотивационных ресурсов в процессе развития пенсионных программ.

Ключевые слова:

Экономически активное население; пенсионные системы; управление; мотивационные ресурсы; пенсионные программы.

Практика управления социально-экономическими процессами и организациями показывает, что возникающие трудности и повторяющиеся ошибки в значительной мере, обусловлены проблемами мотивации. Анализ развития России конца XX века, принявший форму системного кризиса, подтвердил, что предпосылки успешного развития сложных социально-экономических систем определяется не только экономическими и политическими, но и психологическими и социально-психологическими факторами. Не зная в достаточной мере потребностей большинства населения, экономических субъектов, т.е. не имея их мотивированного доверия и поддержки, нельзя выработать и реализовать определенную стратегию развития России, прежде всего экономическую. В настоящее время сформировалась достаточно противоречивая мотивационная среда. Наиболее ярким подтверждением вышесказанного является

массовые примеры негативной мотивационной реакции отдельных категорий населения на практику реализации положений и проведенных пенсионной реформы (стремление покрыть дефицит бюджета Пенсионного фонда за счет административного изъятия накопительной части пенсии без должного обоснования и информирования населения).

В последние годы для всех развитых стран демографический кризис послужил мотивом к началу реформирования пенсионных систем, основанных на страховых принципах, демографический кризис увеличил пенсионную нагрузку на работающее население и создал угрозу финансовой обеспеченности государственных пенсионных обязательств. Так, в Швеции показатель демографической нагрузки с 1970 по 2014 год увеличился с 13,8 до 20% [7], в Великобритании – с 13 до 17%, в Ав-

стрии – с 14 до 18% [9]. За тот же период 1970–2014 годов коэффициент суммарной рождаемости (среднее число детей на одну женщину) в Великобритании сократился с 2,4 до 1,7, в Австрии – с 2,3 до 1,4, а в Швеции остался на уровне 1,7. Ожидаемая продолжительность жизни в этих странах увеличилась: в Великобритании с 73 лет до 81,1 года, в Австрии с 70 лет до 81,2 года, в Швеции с 74 лет до 82 лет. С проблемой старения населения столкнулись и менее развитые страны. В Польше за период 1970–2014 годов коэффициент демографической нагрузки пожилыми увеличился с 8,2 до 15%, а, согласно прогнозу, к 2050 году он достигнет 47,9%. В Венгрии показатель нагрузки увеличился с 11,8% в 1970 году до 17,9% в 2015 году, в то же время коэффициент суммарной рождаемости упал с 2 до 1,3, а продолжительность жизни выросла с 69 до 75,7 лет [10].

Сложившиеся тенденции воспроизводства населения и рост продолжительности жизни позволяют прогнозировать, что в дальнейшем уровень нагрузки пожилыми на трудоспособное население будет только расти. Демографический кризис заставил все развитые страны мира искать способы оптимизации своих пенсионных систем. По мнению аналитиков, единственным эффективным средством сглаживания негативных последствий старения населения является полная либо частичная приватизация государственных (общественных) систем пенсионного обеспечения. В результате реформ, проведение которых началось во второй половине XX века, во многих развитых и развивающихся странах были созданы многоуровневые пенсионные системы с обязательным накопительным компонентом. Их создание позволило ослабить нагрузку на государственный бюджет в долгосрочной перспективе и обеспечить увеличение размера пенсии и уровня благосостояния пенсионеров с ориентиром на коэффициент замещения не ниже 60%.

Развитие многоуровневых пенсионных систем по мнению многих международных социально-экономических институтов могут дать существенные результаты в обеспечении высокого уровня пенсионного дохода граждан. Так, пенсионная система, рекомендуемая Организацией экономического сотрудничества и развития, включает в себя: индивидуальное страхование, профессиональное страхование, обязательное страхование, где первые два уровня должны быть основаны на накопительных принципах. Всемирный банк предлагает пятиуровневую систему: неформализованные средства поддержки семьи; система добровольных накоплений; обязательные индивидуальные накопительные счета; распределительная система обязательного государственного страхования, минимальные гарантии социальной защиты. Международная организация труда рекомендует три уровня пенсионной системы: накопительная система профессионального и индивидуального страхования; распределительная система обязательного государ-

ственного пенсионного страхования; минимальные пенсии обязательного государственного страхования.

Все пенсионные системы так или иначе классифицируют уровни в зависимости от характера формирования пенсии (обязательный или добровольный) и источника (государственные финансы, отчисления работодателей или работников), уровни также классически включают распределительные и накопительные элементы. Мы также придерживаемся мнения, что только развитие многоуровневой пенсионной системы с учетом многообразия вариантов и источников способно обеспечить достойный уровень коэффициента замещения пенсией утраченного заработка.

Ведущие мировые исследовательские центры положительно оценивают результаты введения многоуровневых пенсионных систем. Согласно докладу Организация экономического сотрудничества и развития, далее ОЭСР, "Роль накопительных пенсий в системах пенсионного обеспечения: проблемы пенсионной системы Российской Федерации" (2015 год), в странах с обязательной накопительной пенсионной системой общие чистые ставки замещения выше 60% в 21 из 34 стран ОЭСР. Кроме того, наличие обязательного накопительного компонента повышает диверсификацию доходов пенсионеров и снижает зависимость их благосостояния от сбалансированности бюджета государства. ОЭСР сегодня рекомендует объединять страховые и накопительные компоненты в рамках одной пенсионной системы [6].

При сравнении пенсионных систем разных стран важно учитывать существенные ограничения, которыми сопровождается подобный анализ. Эксперты Всемирного банка выделяют ограничения, связанные с наличием и достоверностью необходимых для проведения сравнительного анализа данных. В странах с многоуровневой пенсионной системой проработанность нормативной базы, как и полнота данных, дают, как правило, представление лишь о самом масштабном пенсионном компоненте. Помимо этого, отмечаются значительные отличия между пенсионными системами разных стран. Например, проводить сравнительный анализ многоуровневых пенсионных систем стран Латинской Америки не представляется возможным в силу того, что все они уникальны в отношении параметров, их составляющих, и в соотношении между разными уровнями пенсионного обеспечения. Важно учитывать, что разные группы стран отличаются по своим демографическим и экономическим характеристикам. Так сравнивать многоуровневые пенсионные системы, Мексики и Норвегии не стоит в силу различий в социально-экономическом развитии этих стран. Проведение сравнения многоуровневых пенсионных систем России и стран Центральной и Восточной Европы со странами Латинской Америки также не даст достоверных выводов, в силу различий условий функционирования

этих систем. Так в Аргентине в 2008 году были национализированы пенсионные накопления в связи с необходимостью выплаты внешнего долга, доля населения от 65 лет и старше составляла на конец 2013 года 10%, а доля населения моложе 15 лет – 25%. В России эти доли составляют 13 и 16% [11], в Польше – 14 и 15%, а в Швеции – 19 и 17%, в Чили – 10 и 22%, а в Мексике – 6 и 28% [5]. Продолжительность существования многоуровневых пенсионных систем с обязательным накопительным компонентом в большинстве стран, где они функционируют либо функционировали, составляет менее 20 лет, что также ограничивает проведение прямого сравнения этих систем.

Опыт Чили показал, что переход только к накопительной системе не может повысить уровень ее финансовой устойчивости, не обеспечит широкого охвата работников пенсионным обеспечением и не приведет к стабилизации материального положения пенсионеров, особенно относящихся к низкодоходным группам населения. В ситуации наибольшего риска оказались самостоятельно занятые, сельскохозяйственные и временные работники, а также женщины. Кроме того, переход к этой приватизационной системе усугубил существующее гендерное неравенство в получении пенсионных выплат.

Многие аналитики сходятся во мнении, что ликвидация накопительного элемента позволила решить сиюминутные политические задачи в виде сокращения текущего дефицита государственного бюджета, однако не решила проблему сбалансированности бюджета в долгосрочной перспективе. Во Всемирном банке отмечают, что ликвидация обязательной накопительной системы ради решения временных проблем в среднесрочной перспективе неизбежно ведет к необходимости повышения налогов. По мнению ОЭСР, уже сейчас можно сказать о том, что отказ от накопительной системы в ряде государств негативно отразился на размере пенсионного обеспечения будущих пенсионеров, и так сократил уровень их благосостояния на 15–20%. Так, Венгрия относится к тем государствам, которые полностью ликвидировали накопительную часть пенсионной системы, которая существовала с 1998 по 2011 год. Тариф на накопительную часть пенсии составлял 8%. В конце 2010 года было принято решение ликвидировать накопительную систему. Бывшие участники накопительной пенсионной системы получили права на государственную пенсию. По оценке ОЭСР, основные расходы пенсионной реформы легли на будущих пенсионеров в виде снижения пенсионных выплат в размере порядка 20% для профессионального работника. В Словакии обязательная накопительная система существовала с 2005 по 2012 год. Причем в 2005–2007 годах участие в накопительной системе частного пенсионного обеспечения было обязательным для рабочих, впервые выходящих на работу, и добровольным для всех остальных. С 1 января 2008 года, лица, впервые выходящие на рынок труда, могли выбрать систему для во-

ждения обязательных накоплений – государственную или частную. С апреля 2012 года участие в накопительной системе стало добровольным для всех. С 2005 года тариф отчислений на накопительную часть пенсии составлял 6%, а с 1 сентября 2012 года он был снижен до 4%. В дальнейшем предполагается постепенное восстановление размера тарифа до прежних 6% в течение 2017–2024 годов [11].

В Польше обязательная накопительная система функционировала с 1999 по 2014 год. С 1 февраля 2014 года участие в ней стало добровольным, тариф отчислений, составляющий 7,3%, с мая 2011 года был понижен до 2,3%. В настоящее время тариф составляет 3,3%, а с 2017 года предполагается его повышение до 3,5%. По оценке экспертов ОЭСР, отказ от обязательной накопительной системы и сокращение тарифа привело к снижению будущих пенсионных выплат почти на 15%. Влияние на государственный бюджет оказалось краткосрочным: появились дополнительные доходы от отчислений, но долгосрочные затраты на дополнительные государственные расходы продолжили нарастать в связи с увеличением численности пожилых людей и сокращением численности работоспособного населения. Опыт Польши наиболее показателен ввиду того, что действующая пенсионная система России во многом схожа с польской многоуровневой системой до начала ее реформирования, где законодательством предусмотрено существование PAYG (компонента типа условно-фиксированных взносов) и накопительного компонента (типа фиксированных взносов).

Аналогичная пенсионная система существует и в Швеции. Введение обязательного накопительного компонента в этих странах осуществлялось практически одновременно в 1999 году. Предусмотренные законодательством пенсионные системы Польши и Швеции обеспечивали для работника со средним уровнем дохода общую чистую ставку замещения около 75%, что выше среднего значения для стран ОЭСР. В России накопительный компонент был введен в 2002 году. Тариф отчислений в рамках обязательного накопительного компонента трех стран сопоставим: от 4,5 до 7,5% в зависимости от уровня доходов в Швеции, 7,3% в Польше и 6% в России.

Опыт Новой Зеландии. При приеме на работу работник автоматически включается в пенсионный план и из его заработной платы начинают вычитаться взносы в размере 3%. Включению в пенсионный план подлежат все вновь принимаемые на работу работники в возрасте с 16 до 64 лет. Не подлежащие включению в программу работники, могут сделать это добровольно. Начиная со второй недели и по восьмую неделю работы, работник имеет право отказаться от участия в пенсионном плане и получить обратно все удержанные из его заработной платы суммы. Впоследствии выход и получение уплачен-

ных сумм возможны только после достижения пенсионного возраста (с учетом определенных исключений). За работником сохраняется право объявить так называемые "каникулы" и приостановить уплату взносов на определенный период времени. Работодатель обязан уплачивать взносы в пользу работника в размере не менее 3% от заработной платы. В случае, если работник примет решение об увеличении тарифа личных отчислений (возможные варианты – 4% и 8%) работодатель не обязан пропорционально увеличивать свои взносы. Государство также участвует в пополнении пенсионных счетов работников, при вступлении человека в программу государство перечисляет на его счет \$1000 в качестве стимулирующего взноса, а впоследствии дает 50 центов за каждый внесенный работником доллар.

Обзор основных характеристик многоуровневых пенсионных систем свидетельствует о том, что все страны с высокой долей лиц пожилого возраста неизбежно сталкиваются с необходимостью проведения пенсионной реформы. По мнению Международной ассоциации социального обеспечения [12], увеличение пенсионного возраста повсеместно является наилучшим выходом. Развитие обязательного накопительного компонента позволяет повышать устойчивость пенсионной системы к демографической нагрузке. Около 40 % населения мира в трудоспособном возрасте охвачено предусмотренными программами пенсионного обеспечения по старости, финансируемыми за счет страховых взносов. Законодательно установленный охват системами колеблется в широких пределах в различных регионах мира. В Северной Америке и Европе он составляет более 75 %, в Африке – одну треть. Бывшие социалистические страны, включая бедные страны Центральной Азии, унаследовали всеобъемлющие программы пенсионного обеспечения с гораздо более широким охватом, чем охват программ в других странах, имеющих сопоставимый уровень ВВП на душу населения. Во всех регионах доля программ, основанных на добровольных взносах, едва достигает 4% среди населения трудоспособного возраста; это говорит о значении обязательных систем, финансируемых за счет страховых взносов.

В мировой практике наиболее известны две альтернативные формы пенсионного обеспечения, основанного на обязательном пенсионном страховании: "солидарно-распределительная" и "индивидуально-накопительная". Они принципиально отличаются тем, что в первом случае источником финансирования пенсионного обеспечения одного поколения граждан являются средства другого (следующего) поколения. Во втором случае финансовый источник своего пенсионного обеспечения каждый гражданин формирует самостоятельно или с участием работодателя в течение всего трудоспособного периода.

Большинство развитых в социально-экономическом отношении государств таких как, США, Франция, Герма-

ния, Италия, Испания и др., до настоящего времени не приняли решение о введении обязательных накопительных компонентов в национальные пенсионные системы. Системы пенсионного обеспечения организованы по распределительной модели, а пенсионные накопления финансируются населением исключительно в добровольном формате.

Мотивация управляющих систем определяется недостаточным осознанием сложности перемен и приводит к ускоренным, не всегда обоснованным управленческим решениям без должной оценки их последствий с соответствующими потерями. Мотивация управляемых систем обусловлена также недостаточной ясностью перспектив развития и побуждает их либо к апатии, либо к выбору форм искаженной, часто деструктивной и/или противозаконной активности (теневая экономика), либо к отнюдь не преобладающим пока цивилизованным формам самодетальности.

В России история развития накопительного компонента полна противоречивых регуляторных решений. Система обязательных страховых отчислений на накопительную пенсию, созданная в начале двухтысячных годов, так и не смогла устойчиво закрепиться в каком-либо стратегическом горизонте, хотя бы до начала основных выплат накопительных пенсий в 2022 году. Её турбулентность связана во многом как с макроэкономическими аспектами, так и развитием статуса пенсионных накоплений, сложной модели отношений и ответственности между участниками в системе ОПС. Кроме влияния накопительной части на дефицит распределительной системы, средства, формируемые в рамках обязательных отчислений де-юре и де-факто остались в государственной (публичной) системе обязательного пенсионного страхования и элементом первого уровня национальной пенсионной системы. Такой формат системы всегда влечет уверенное право государства на распоряжение любыми ее условиями в зависимости от текущих экономических потребностей.

Рассматривая проблему и варианты сохранения и развития накопительного компонента в России, целесообразно предложить, как минимум, во-первых, не ликвидацию, а снижение участия государства в ее финансировании, например, за счет стимулирования личных взносов граждан и взносов работодателей путем через налоговые стимулы или прямое софинансирование и, во-вторых, перевод накопительной части в формат частных отношений и системы негосударственного пенсионного обеспечения.

Такой подход, по нашему мнению, может эффективно работать в рамках рекомендуемой международными организациями и Стратегией развития пенсионной системы РФ модели корпоративных или профессиональных программ.

В "триаде" финансирования "Работник + Работодатель + Государство" обязательный формат может восприниматься достаточно болезненно и как дополнительная налоговая нагрузка, поэтому в качестве альтернативы практика стран ОЭСР рекомендует инструмент "автоматического включения" или "автоматической подписки", где работодатель и государство софинансируют взносы работника, который может в любой момент выйти из системы. Этот подход еще более актуален для российских реалий в силу исторически сложившегося низкого уровня финансовой грамотности населения. Такие программы, конечно, не дают стопроцентный охват, но гораздо более эффективны, чем исключительно добровольный порядок вступления в пенсионные отношения. Так, например, в Новой Зеландии с 2007 года по 2014 год охват работающих граждан пенсионными системами увеличился с 15,2% до 64,4%. При этом только 39% работников были включены в систему автоматически, остальные присоединились добровольно.

По мнению экспертов ОЭСР, российская многоуровневая система пенсионного страхования, сложившаяся за последние годы, соответствует международному опыту и рекомендациям. Целью её внедрения было повышение финансовой устойчивости пенсионной системы путем введения обязательного накопительного компонента. Вместе с тем, в условиях макроэкономической обстановки, необходимости повышения дохода текущих и будущих пенсионеров, формирования длинных инвестиционных ресурсов в экономике, без предложений по оптимизации пенсионной системы и снижению на нее затрат государства путем диверсификации источников ее фи-

нансирования, а также развития потенциала добровольных или "квази-добровольных" личных отчислений, устойчивое развитие накопительных пенсионных программ будет всегда оставаться под вопросом.

В современном мире, где социально-экономические изменения происходят достаточно быстро и часто, следует помнить, что люди и организации требуют в этих условиях не только перемен, но и стабильности. Следовательно, одна из важнейших задач – найти равновесие между изменениями и желанием стабильности и помочь людям сохранять ее на работе и в жизни.

Как повлиять, чтобы изменить поведения экономически активного населения к пенсионным программам (моделям), так чтобы с началом своей трудовой деятельности работники были осознанно готовы к действиям по накоплению пенсионных вложений (как инвестиции в будущее, поскольку произойдет переход в другой социальный статус). Это требует психологического и социально-психологического обеспечения данного процесса на микро и – макроуровнях социально-экономических систем.

Мотивационные ресурсы, которые показывают глубинные способности и возможности человека к формированию инновационного поведения, с течением времени будет постоянно актуализироваться. Поэтому мотивационные ресурсы являются ресурсами 21 века, а их использование в управление социально-экономическими системами – важной и интенсивно развивающейся практикой управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб: Питер. 2009. 248с.
2. Валишин Е.Н. Особенности управления развитием человеческих ресурсов организации в условиях глобальных изменений // Ученые записки РГСУ. Т.14. – 2015. – №5 (132) – С.86–93
3. Друкер П. "Менеджмент. Вызовы XXI века" М.: Изд-во: Манн, Иванов и Фебер. 2012.
4. Магун В., Руднев М. Жизненные ценности российского населения: сходство и отличия в сравнении с другими европейскими странами // Вестник общественного мнения: Данные, Анализ, Дискуссии. –2008. Т.93, – №1. – С.33–58
5. ОЭСР "Роль накопительных пенсий в системах пенсионного обеспечения: Проблемы пенсионной системы Российской Федерации" [www.npfb.ru/files/48405/ОЭСР%20%20русский%20перевод.doc. (дата обращения 08.03.2016)]
6. OECD Global Pension statistics [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.1787/888932371234> (дата обращения 09.04.2016)
7. Demography and disease load [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.reforminghealthcare.eu/economist-report/challenges-facing-healthcare-systems/demography-and-disease-load> (дата обращения 05.05.16).
8. OECD Pension statistics [Электронный ресурс] // Режим доступа <https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm>
9. Total fertility rates [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.oecd.org/social/societyataglance.htm> (дата обращения 05.05.16)
10. Health at a glance 2015 [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2015_health_glance-2015-en#page48 (дата обращения 05.05.16)
11. The Human Fertility Database [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.humanfertility.org/cgi-bin/main.php> (дата обращения 05.05.16)
12. ISSA [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.issa.int/countrydetails?countryId=RU®ionId=EUR&filtered=false> (дата обращения 05.05.16)