

В.Н.Баскаков,
доктор физико-математических наук,
МГТУ им. Н.Э.Баумана
М.Е.Баскакова,
кандидат экономических наук,
МГТУ им. Н.Э.Баумана

Социальные аспекты пенсионной реформы¹

В последние годы практически во всех экономически развитых странах возникли те или иные трудности, связанные с поддержанием стабильного состояния пенсионного обеспечения населения. Многие страны столкнулись с необходимостью реформирования своих пенсионных систем. Причин здесь много, но в первую очередь следует отметить демографическую — негативные тенденции в изменении соотношения лиц трудоспособного и нетрудоспособного возрастов.

В особо тяжелом положении оказались такие страны как Германия, Япония и Италия. Например, сегодня в Германии доля граждан старше 65 лет составляет 22% от населения в трудоспособном возрасте (15—65 лет), а к 2030 г. эта цифра, согласно расчетам, возрастет более

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке Фонда Форда (согласно проекту № 975-1980).

чем в 2 раза (до 47%). В Великобритании доля лиц старше 65 лет в 1990 г. составляла 23,5%, а к 2030 г. составит 39%. В США — 19 и 32% соответственно. В других западных странах ситуация несколько лучше, но тоже вызывает беспокойство.

В государственных пенсионных системах, основанных на принципе "солидарности поколений", поддержание на неизменном уровне пенсионного обеспечения пожилых при таких демографических тенденциях означает либо рост экономической нагрузки на активное население (за счет увеличения и без того достаточно высоких пенсионных налогов), либо поднятие возрастной планки на пенсию. Еще одной альтернативой выхода из создавшегося положения является переход пенсионной системы на накопительные принципы.

Не обошли эти проблемы и Российскую Федерацию. Особенность кризиса пенсионной системы в России и в других бывших социалистических странах состоит в том, что неблагоприятные демографические тенденции наложились на структурные изменения в экономике, спад производства, резкое сокращение численности занятых в формальном секторе экономики и переток значительной доли потенциальных плательщиков пенсионных взносов в неформальный сектор. В результате всех этих процессов облагаемая пенсионным налогом база сократилась в 1996 г. до 17% ВВП. В то же время во Франции, например, эта величина составляет 40%, что почти в 2,5 раза больше российского показателя.

Еще одним фактором, дестабилизирующим пенсионные системы России и стран СНГ, является то, что в них до сих пор сохраняется ряд черт, присущих только социалистической системе хозяйствования. Дело в том, что советское государство, являясь монополистом в управлении как экономической, так и социальной сферами пыталось с помощью системы государственных трудовых пенсий решить не свойственные ей задачи социальной и демографической политики. В результате часть средств, предназначенных для выплаты трудовых пенсий, расходовалась на льготные пенсии за работу во вредных условиях труда, на выплату компенсаций матерям, имеющим пять и более детей, что сделало эту систему крайне дорогостоящей и неэффективной для подавляющей части активного населения. Это положение сохраняется и сегодня.

Такая ситуация предопределила необходимость проведения реформы пенсионного обеспечения на всем постсоветском пространстве. Причем разные страны избрали различные принципы реформирования своих национальных пенсионных систем. Так, Республика Казахстан избрала жесткую накопительную пенсионную систему по типу чилийской модели, а Кыргызская Республика — распределительную, по типу шведской модели. Российское Правительство одобрило программу реформы системы пенсионного обеспечения смешанного типа.

В соответствии с этой программой обязательное государственное пенсионное обеспечение будет состоять из двух приблизительно равных частей:

условно-накопительной (по своей сути распределительной, но в которой размер пенсии будет назначаться с учетом суммы и продолжительности пенсионных взносов);

накопительной (в этой части пенсионные выплаты будут зависеть только от размера пенсионных накоплений и полученного на них инвестиционного дохода).

Ожидается, что суммарный тариф пенсионных отчислений в систему государственного обязательного пенсионного обеспечения составит 27%, из которых к 2007 г. в накопительную систему пойдет пока только 7%. В перспективе этот процент должен быть увеличен. В данной Программе определены лишь самые общие принципы реформирования пенсионной системы. Более детальную проработку планируется провести в течение 1998 г.

Несмотря на видимое различие этих двух частей государственного пенсионного обеспечения, в их основе лежит единый страховой принцип, когда пенсионные выплаты работнику тесно увязываются с уровнем его заработной платы и страховым стажем.

Разработка Программы пенсионной реформы была основана на долгосрочных макроэкономических прогнозах функционирования пенсионной системы при различных сценариях развития экономики России¹. В то же время нельзя забывать, что пенсионная система является частью не только экономической, но и социальной системы страны. Именно поэтому ее нельзя разрабатывать, руководствуясь только экономическими соображениями, в отрыве от других социальных программ. Очевидно, что, с одной стороны, новая пенсионная система не может заменить меры демографической, образовательной и оборонной политики, а с другой — она не должна им противоречить.

Например, в трудовой биографии работника могут возникать неоплачиваемые перерывы, в течение которых он выполняет общественно-полезную работу (это может быть служба в армии, учеба, декретный отпуск и т.д.). При этом системы социальной защиты и пенсионного обеспечения должны быть согласованы таким образом, чтобы, с одной стороны, такой работник в будущем не был наказан низкой пенсией, а с другой — не должно возникать ситуаций, аналогичных выплате льготных пенсий лицам, работавшим во вредных условиях, за счет всех остальных работников.

¹ Дмитриев М.Э. Альтернативные сценарии пенсионной реформы в России // Пенсионные фонды 1996. № 4. (8); Малева Т. Финансовое состояние пенсионного фонда, взгляд в среднесрочную перспективу // Современные проблемы пенсионной сферы. М., 1997.

Кроме того, накопительную систему можно считать справедливой только в том обществе, в котором все работники реально обладают не только равными правами, но и равными возможностями. Ведь новая пенсионная система подразумевает, что количество и качество оплачиваемого труда каждого человека зависят только от его желания и умения работать. Накопительная система в ее чистом виде не учитывает фактически неравного положения в сфере занятости отдельных социальных групп работников, и в первую очередь женщин.

Поясним этот тезис:

1) заработная плата женщин составляет в среднем по стране 60—70% заработной платы мужчин, причем эта разница имеет тенденцию к увеличению¹;

2) социальные льготы, предназначенные для всех работников с семейными обязанностями, по данным государственной статистики, используются только женщинами².

Таким образом, каждая профессионально занятая женщина, родившая хотя бы одного ребенка и использовавшая трехлетний отпуск по уходу за ним, автоматически вычитает этот период из своего потенциально возможного страхового стажа. Если же детей двое, то — 6 лет и т.д.

Похожие проблемы возникают с использованием больничных листов по уходу за больным ребенком, которые оплачиваются из фонда социального страхования, а с этих выплат отчисления в пенсионный фонд не производятся;

3) в настоящее время пенсионный возраст женщин на пять лет ниже, чем у мужчин. Хотя в данной работе мы не будем учитывать это обстоятельство, считая пенсионный возраст равным для мужчин и женщин 60 годам, поскольку в программе пенсионной реформы предусмотрено достаточно быстрое, хотя и поэтапное повышение для женщин возраста выхода на пенсию.

У мужчин основным фактором, снижающим страховой пенсионный стаж, является служба в армии. Для значительной части юношей призывного возраста это означает, что у них перерыв в трудовой деятельности происходит с 18 до 20 лет (два года). Для юношей, имеющих отсрочку от армии, обусловленную очным обучением, этот перерыв сдвигается на возраст 20—23 года, а время перерыва составляет один-два года.

Предполагается, что рано или поздно российская армия перейдет на контрактный принцип, но темпы осуществления военной реформы в стране позволяют предположить, что это произойдет не в ближайшем будущем. Именно поэтому, на наш взгляд, проблема

¹ *Роцин С.Ю.* Занятость женщин в переходной экономике России. М., 1996.

² Результаты выборочного обследования населения по проблемам занятости за последнюю неделю марта 1996 г.

учета в пенсионном стаже перерывов, вызванных всеобщей воинской обязанностью, остается пока актуальной.

Особой проблемой может стать расчет пенсионных тарифов В новой системе пенсионного обеспечения вероятно введение пенсионных тарифов, дифференцированных по признаку пола. Это означает, что пенсионные выплаты будут пропорциональны остаточной ожидаемой продолжительности жизни, а этот показатель на сегодня у женщин существенно выше, чем у мужчин. На первый взгляд такой подход правомерен, однако биологический пол не только не является единственным фактором, определяющим ожидаемую продолжительность жизни, но по силе своего воздействия зачастую уступает социальным факторам. Именно по этой причине дифференциация пенсионных тарифов только по признаку пола является дискриминационно опасной и запрещена в ряде стран. Если же такая система расчетов все-таки будет использоваться, то это приведет к существенной разнице размеров пенсий у женщин по сравнению с мужчинами даже при равных пенсионных накоплениях¹. Однако, как было уже сказано, пенсионные накопления у женщин в среднем будут меньше, чем у мужчин.

Методика исследования

В данной работе мы исследовали дифференциацию пенсионных тарифов для различных социально-демографических групп населения методом математического моделирования. Для этого на основе методов актуарной математики была разработана модель, которая позволяет оценить влияние на пенсионные тарифы общественно-полезных перерывов в трудовой деятельности и существующей асимметрии в сфере занятости. В результате моделирования были оценены эти тарифы для мужчин и женщин, принадлежащих различным социально-демографическим группам. В качестве показателя количественной оценки меры различия пенсионных тарифов использовалось их отношение.

На размер пенсионных тарифов существенное влияние оказывает ряд экономических факторов, которые трудно поддаются прогнозу. К таким факторам в первую очередь относятся фактическая годовая ставка инвестиционного дохода, уровень инфляции и другие показатели. Однако эти факторы являются нейтральными в том смысле, что в одинаковой мере воздействуют на размеры будущих пенсий всех исследуемых социально-демографических групп населения. Поэтому при расчетах их зафиксировали на

¹ Баскаков В.Н., Баскакова М.Е. Гендерные аспекты пенсионного страхования в России // Пенсионные фонды. 1997. № 1 (9); Они же. Обязательства НПФ и проблемы актуарной статистики // Финансовый бизнес. 1997. № 4 (42).

уровне, принятом в мировой практике при проведении долгосрочных актуарных расчетов. Так, фактическая годовая нетто-ставка инвестиционного дохода принята равной $i=6\%$, а среднегодовой уровень инфляции — $j=6\%$.

Перейдем непосредственно к методологии анализа процесса пенсионного обеспечения. Мы будем рассматривать его как социально-экономический процесс, состоящий из двух независимых фаз:

процесса накопления средств на индивидуальных пенсионных счетах;

процесса производства пенсионных выплат.

Такое предположение часто используется в актуарной математике. Практически оно обозначает, что размер будущих пенсионных выплат не зависит от истории производства пенсионных взносов и определяется исключительно объемом средств, накопленных на индивидуальных пенсионных счетах, и величиной начисленного инвестиционного дохода.

Актуарные расчеты обычно базируются на использовании уравнения стоимости:

Ожидаемая текущая стоимость дохода = Ожидаемая текущая стоимость затрат.

Доходы страховщика по пенсионному страхованию поступают в виде пенсионных взносов участников фонда, которые называют премиями. Затраты состоят из пенсионных выплат и (иногда) издержек. Задав подходящий набор предположений (базис), можно использовать уравнение стоимости для вычисления размера пенсионных выплат, которые должен получать участник пенсионного фонда при заданной премии.

Базис для применения уравнения стоимости к договору пенсионного обеспечения детализирует предполагаемую смертность, предполагаемые процентные ставки и ожидаемую стоимость издержек, связанных с данным договором, и т.д. Обычно базисные предположения делают очень консервативными, чтобы гарантировать большую вероятность того, что премий и процентов по их инвестированию хватит для покрытия пенсионных выплат и издержек.

Хотя издержки при осуществлении пенсионного обеспечения неизбежны, мы их будем игнорировать, предполагая, что они будут покрыты запасом прочности в базисе. Поэтому для последующих расчетов будем использовать упрощенное уравнение стоимости:

Ожидаемая текущая стоимость поступающих нетто-премий = Ожидаемая текущая стоимость пенсионных выплат.

Здесь используется понятие нетто-премия, которая равна сумме пенсионных взносов, необходимых для обеспечения ожидаемых пенсионных выплат по договору при заданных предположениях смертности и процентного дохода. Таким образом, нетто-пре-

мия не допускает издержек, связанных с договором. Поэтому ее часто называют чистой премией или премией на риск.

Составим уравнение стоимости для пенсионного возраста n лет. Пусть i — фактическая годовая процентная ставка; для простоты положим, что i одна и та же для всех лет, а период конверсии равен одному году. Рассмотрим именной пенсионный счет, на который в начале k -го года вносятся очередные пенсионные взносы c_k , $k=x \dots n-1$, где x — возраст начала трудовой деятельности. Окончательная, или накопленная стоимость, данного платежного потока к моменту выхода на пенсию n равна:

$$\dot{s} \frac{1}{n-x} = \sum_{k=x}^{n-1} c_k (1+i)^{n-k}. \quad (1)$$

Теперь рассмотрим процесс пенсионных выплат. Текущая стоимость такого потока платежей равна:

$$\ddot{a}_n = \sum_{k=n}^{\infty} k-n p_n \frac{b_k}{(1+i)^{k-n}}, \quad (2)$$

где $k-n p_n$ вероятность того, что индивид в возрасте n лет проживет по крайней мере еще $k-n$ лет;

b_k — размер годовой пенсии в возрасте k .

В соответствии с вышеизложенным, уравнение стоимости имеет вид:

$$\dot{s} \frac{1}{n-x} = \ddot{a}_n. \quad (3)$$

Оно может быть использовано для расчета размера пенсии B_k , но для этого необходимо сделать ряд актуарных предположений.

Из выражения (1) видно, что первая фаза процесса пенсионного обеспечения или накопление пенсионных взносов, зависит от продолжительности страхового (или трудового) стажа и размеров производимых взносов. Эти показатели формируются в процессе трудовой деятельности работников, а, следовательно, существующие отношения в сфере занятости оказывают на них непосредственное влияние и определяют их различия. Например, трудовой стаж является своеобразным результирующим показателем, значение которого зависит от гендерных стереотипов поведения в отношении использования отпуска по уходу за малолетним ребенком, больничных листов по уходу за больными членами семьи, уровнем и продолжительностью безработицы среди мужчин и женщин и т.д.

В соответствии с вышеизложенным, фазовое пространство нашего исследования, или, другими словами, пространство факто-

ров, влияющих на дифференциацию размеров пенсионных накоплений, можно представить в следующем виде:

1) трудовой стаж мужчин и женщин, который формируется с учетом продолжительности:

максимально возможного страхового стажа, который в наших расчетах составляет 43 года для мужчин и женщин (с 17 до 60 лет);

обучения в различных учебных заведениях;

невыхода на работу в связи с выполнением работником его семейных обязанностей (таких, как отпуск по уходу за ребенком, декретный отпуск и др.);

службы в армии или альтернативной службы;

2) заработная плата с учетом ее дифференциации:

по признаку пола;

по уровню образования.

При моделировании предполагалось, что процентная ставка пенсионного взноса работника в течении его трудовой жизни остается неизменной, поэтому история заработной платы работника и история его пенсионных взносов описываются одной зависимостью (с точностью до постоянного множителя, который не влияет на отношение пенсионных тарифов рассматриваемых социально-демографических групп). Поэтому в дальнейшем мы не делали различий между пенсионными взносами и заработной платой, но это не приводит к недоразумениям.

Одна из основных проблем, с которой пришлось столкнуться при моделировании процесса пенсионных накоплений, заключалась в отсутствии каких-либо российских данных, характеризующих историю заработной платы работников (т.е. данных, которые характеризовали бы тенденции изменения заработной платы работников, принадлежащих различным социально-демографическим или социально-профессиональным группам, в течение их трудовой биографии). Поэтому для реконструирования необходимых зависимостей мы рассмотрели два типа информации¹: а) данные социологических обследований о зависимости заработной платы от пола, возраста и уровня образования работников, считая, что эти данные отражают "карьерный" рост заработной платы; б) данные, характеризующие изменения часовой тарифной ставки заработной платы в зависимости от календарного года, считая, что они отражают инфляционный рост заработной платы. На основе этих данных и была построена модель истории заработной платы работников, различающихся социально-демографическими характеристиками. Ниже приведена соответствующая формула.

¹ Эрекберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996.

Таблица 1

Значения коэффициента изменения заработной платы работника (К)
в зависимости от уровня образования и пола

Образование	Коэффициент	
	Мужчины	Женщины
Среднее	1,00	0,70
Незаконченное высшее	1,18	0,88
Высшее	1,60	1,13
Аспирантура	1,77	1,36

$$c_k = K \frac{c_n^{*(k-x)+n-k}}{(n-x)} (1+j)^{k-x}, \quad (4)$$

где K — коэффициент изменения заработной платы работника в зависимости от уровня образования и пола (табл. 1); второй множитель характеризует рост заработной платы работника вследствие его карьеры, а третий — инфляционный рост заработной платы.

Расчеты проводились для трех значений параметра c_n^* : $c_n^*=1$ — пессимистический вариант карьеры; $c_n^*=2$ — ожидаемый и $c_n^*=3$ — оптимистический вариант. Результаты расчетов приведены на рис. 1. Полученные кривые отражают относительный рост заработной платы (пенсионных взносов) работника в процессе его трудовой жизни.

На данном этапе исследования предполагалось, что в периоды общественно-полезных перерывов в трудовой деятельности, когда заработная плата на предприятии работнику не начисляется и пенсионные взносы, соответственно, не производятся, значения c_k принимаются равными нулю. Иными словами предполагается, что в эти периоды никаких других "пенсионных" компенсаций также не производится.

Вторая фаза процесса пенсионного обеспечения связана с производством пенсионных выплат. При моделировании предполагалось, что реальный размер пенсии постоянный, т.е. предусматривалась индексация пенсионных выплат в соответствии с темпом инфляции по следующей формуле:

$$b_k = b_n (1+j)^{k-n}. \quad (5)$$

Теперь, воспользовавшись уравнением (3) и выражениями (1), (2), (4) и (5), определим величину первой пенсионной выплаты в виде:

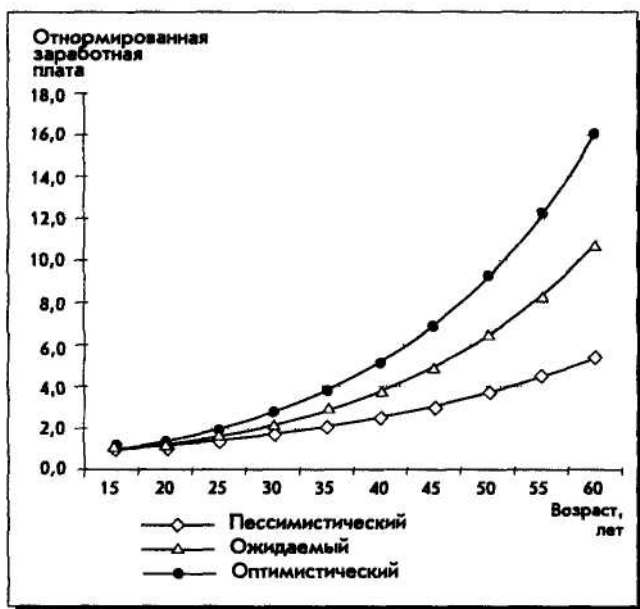


Рис. 1. Зарплата в зависимости от возраста работника, отнормированная по его первой заработной плате

$$b_n = \frac{K \sum_{k=x}^{n-1} (c_n^*(k-x) + n-k)(1+j)^{k-x}(1+i)^{n-k}}{(n-x) \sum_{k=n}^{\infty} k-n p_n (1+j)^{k-n} (1+i)^{n-k}} \quad (6)$$

Формула (6) отражает расчеты пенсионных тарифов для пенсионной системы, построенной исключительно на накопительном принципе, без каких-либо перераспределений пенсионных накоплений между участниками. Именно поэтому она позволяет наиболее выпукло отразить влияние общественно полезных перерывов в трудовой деятельности работника и существующей тендерной асимметрии в сфере занятости на размеры будущих пенсионных выплат у различных социально-демографических групп.

В качестве информационной базы этой части исследования использовались: данные государственной социальной и демографической статистики; а также статистики труда; данные социологического опроса, проведенного МЦГИ в 1997 г. в г. Рыбинске при поддержке Фонда Дж. и К.МакАртуров¹; данные зарубежной актуарной статистики и статистики труда.

¹ Опрос проводился по репрезентативной выборке и охватил взрослое население города в возрасте от 18 до 60 лет, число опрошенных — 900 человек

На основе анализа этой информации для ряда параметров модели были определены их расчетные значения, для других — только диапазон их возможного изменения, в котором варьировались значения этих параметров в процессе моделирования.

Здесь же следует отметить, что расчеты проводились на примере одной возрастной когорты, трудовой путь которой будет проходить в период функционирования накопительной системы. Еще одним допущением, причем, как показывают научные исследования, вполне правдоподобным, предполагается стабильность гендерных ролей и стереотипов в российском обществе и стабильность законодательных рамок, в которых мужчины и женщины проигрывают свои трудовые и семейные роли.

Ниже представлены некоторые результаты расчетов. Для определенной систематизации изложения рассмотрим последовательно влияние основных факторов (уровня образования, отпусков по уходу за малолетним ребенком, дифференциации заработной платы по признаку пола, времени срочной службы в рядах российской армии) на размеры и соотношения пенсионных накоплений и пенсионных выплат для мужчин и женщин.

Пенсионные накопления

Перерывы, связанные с обучением. Нами были рассмотрены четыре уровня образования и, соответственно, четыре варианта изъятия времени обучения из страхового стажа: до 17 лет — средняя школа, 17—19 лет — техникум, 17—22 года — высшее образование, 17—25 лет — аспирантура.

Таким образом, в нашей модели максимально возможное вычитание из страхового стажа работника по фактору "образование" — 8 лет. Поскольку эти годы приходятся на начало трудовой деятельности работника, когда пенсионные взносы с заработка являются наиболее "длинными деньгами", то можно было предположить, что продолжительное время обучения сильно сократит пенсионные накопления работника в будущем.

В стране с нормально функционирующей рыночной экономикой и рациональными экономическими отношениями уровень образования является хотя и не единственным, но одним из важнейших факторов, влияющих на уровень заработной платы работника. Поэтому потери в пенсионных накоплениях, обусловленных временем обучения, компенсируются за счет более высокой заработной платы работника с более высоким уровнем образования.

Наши расчеты с применением американских соотношений зависимости заработной платы от возраста, пола и уровня образования работника подтвердили это предположение (табл. 2 и 3). Как следует

Таблица 2

Прогноз размеров годовых пенсионных выплат мужчинам в зависимости от уровня их образования и службы в армии по отношению к соответствующим показателям не служивших в армии мужчин с пессимистической карьерой и школьным образованием (в относительных единицах)

Служба в армии	Образование		Размер первой годовой пенсии		
	Последнее учебное заведение	Период обучения, год	Пессимистический	Ожидаемый	Оптимистический
Нет	Школа	До 17	1,000	1,421	1,842
	Техникум	17-19	1,101	1,597	2,093
	Институт	17-22	1,340	2,002	2,663
	Аспирантура	17-25	1,377	2,093	2,809
Два года	Школа	До 17	0,934	1,353	1,772
	Техникум	17-19	1,027	1,516	2,006
	Институт	17-22	1,244	1,892	2,539
	Аспирантура	17-25	1,277	1,971	2,665

из приведенных в таблице данных, повышение уровня образования (в диапазоне средняя школа—аспирантура) может способствовать увеличению размера первой годовой пенсии у мужчин в 1,3—2,8 раза (при различных вариантах карьеры), у женщин — в 1,5—1,7 раза.

К сожалению, в нашей стране сегодня зависимость уровня заработной платы от уровня образования существенно снизилась по сравнению даже с социалистическими временами. Как показали данные социологического обследования в г. Рыбинске, официальная заработная плата работника (а именно она нас и интересует, поскольку только с такого вида заработка могут начисляться пенсионные взносы) слабо зависит от уровня его образования. В перспективе вполне вероятно возвращение этой зависимости в цивилизованные рамки. Но если это не произойдет, то, в соответствии с построенной моделью, обучение в техникуме может снизить пенсионные накопления работника на 4—10% (от максимально возможных для различных социально-демографических групп), в институте — на 10—21%, в вузе и аспирантуре — на 14—28%.

Перерывы в страховом стаже, обусловленные необходимостью ухода за малолетним ребенком. В конце 80-х годов в стране был введен отпуск по уходу за ребенком до трех лет. Опросы ВЦИОМ показывают, что в ближайшем будущем российское население не намерено коренным образом менять сложившиеся традиции в уходе за маленьким ребенком: подавляющее большинство населения считает, что женщина при рождении ребенка обязательно должна сде-

лать перерыв в своей профессиональной деятельности. Таких взглядов сегодня придерживаются 73,4 % мужчин (из них 32,1% считают, что перерыв должен быть три года, 20,4 — до достижения ребенком школьного возраста, 18,9% — что работу нужно оставить вообще) и 74,8% женщин (31,4, 26,8 и 16,6% соответственно)¹.

Кроме того, нельзя забывать, что после введения отпуска по уходу за ребенком до трех лет по всей стране началось массовое уничтожение таких детских дошкольных учреждений, как ясли, а экономические реформы и приватизация только завершили этот процесс. Как уже было сказано, несмотря на то что этот отпуск является родительским, используют его только женщины.

Расчеты показали, что рождение одного ребенка и уход за ним в течение трех лет снижает пенсионные накопления женщины на 7—11% по сравнению с женщиной, не имеющей детей или не использовавшей этот отпуск. Два ребенка и два отпуска "съедают" 14—21% накоплений, три — 21—30%. Таким образом, в рамках описанных выше допущений, уход за одним малолетним ребенком уменьшает пенсионные накопления женщины в среднем на 7—11%.

При этом надо учитывать, что перерывы в трудовой деятельности, связанные с необходимостью ухода за маленьким ребенком, в отличие от перерывов, связанных с повышением уровня образования работника, не только не способствуют росту заработной платы или карьерному продвижению, а, наоборот, являются фактором, сдерживающим их рост. Более того, как показал опрос, проведенный в г. Рыбинске, часто рост заработной платы и карьеры женщины прекращаются задолго до рождения ребенка — в тот момент, когда начальство узнает об ожидаемом событии.

Во многом по этим причинам женщина, имеющая одного и тем более двух или трех детей, практически не имеет шансов выстроить свою профессиональную карьеру или зарплатную историю в "оптимистическом" варианте, да и "ожидаемый" вариант становится труднодоступным. В соответствии с расчетами это означает, что женщины-матери практически не имеют шансов ни при каком уровне образования обеспечить себя пенсионными накоплениями, равными пенсионным накоплениям мужчин, обладающих самым низким из рассматриваемых уровнем образования (в пределах средней школы) (см. табл. 3).

Перерывы в страховом стаже, вызванные службой в армии. При оценке влияния перерыва в трудовой деятельности, вызванного службой в рядах российской армии, мы учитывали только один вариант, а именно двухгодичную службу, которую юноша проходит в возрасте с 18 до 20 лет.

¹ Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения. 1996. № 5.

Таблица 3

Прогноз размеров годовых пенсионных вышит женщинам в зависимости от уровня их образования и числа детей по отношению к соответствующим показателям не служивших в армии мужчин с пессимистической карьерой и школьным образованием (в относительных единицах)

Число детей	Период отпуска в возрасте	Образование		Размер первой годовой пенсии		
		Последнее учебное заведение	Период обучения, год	Пессимистический	Ожидаемый	Оптимистический
Нет		Школа	До 17	0,562	0,798	1,034
		Техникум	17-19	0,655	0,950	1,245
		Институт	17-22	0,757	1,131	1,505
		Аспирантура	17-25	0,847	1,288	1,729
1	С 23 по 26 лет	Школа	До 17	0,512	0,740	0,968
		Техникум	17-19	0,593	0,878	1,162
		Институт	17-22	0,677	1,038	1,399
		Аспирантура	17-25	0,756	1,176	1,595
2	С 23 по 26 лет С 27 по 30 лет	Школа	До 17	0,466	0,682	0,899
		Техникум	17-19	0,535	0,805	1,075
		Институт	17-22	0,603	0,945	1,287
		Аспирантура	17-25	0,672	1,064	1,456
3	С 22 по 25 лет С 26 по 29 лет С 30 по 33 года	Школа	До 17	0,420	0,624	0,829
		Техникум	17-19	0,478	0,733	0,988
		Институт	17-22	0,534	0,852	1,170
		Аспирантура	17-25	0,593	0,953	1,312

Если успехи военной реформы в России ликвидируют в ближайшие три года обязательную воинскую повинность в нашей стране, то наши расчеты не понадобятся. Однако если этого все же не произойдет и в период срочной службы за солдата не будет производиться никем никаких пенсионных выплат, то "недополучение" пенсионных накоплений составит около 6%.

В то же время нельзя забывать о том, что в будущем должны быть сняты законодательные проблемы прохождения альтернативной службы. Очевидно, что продолжительность прохождения этого вида службы будет больше, чем пребывание в армии. Если условия альтернативной и срочной службы с точки зрения пенсионных накоплений окажутся одинаковыми, то негативный эффект от альтернативной службы для пенсии работника будет больше. Естественно, что эти обстоятельства вряд ли прибавят у молодежи стремление к выполнению воинского долга.

Дифференциация заработной платы по признаку пола и пенсионные накопления. Как было уже сказано выше, в среднем уровень заработной платы женщин отстает от уровня заработной платы мужчин на 30—40%. Это обстоятельство, естественно накладывает свой отпечаток и на размеры пенсионных накоплений мужчин и женщин. Если сравнивать пенсионные накопления мужчин и женщин, имеющих одинаковый уровень образования а следовательно, и одинаковый страховой стаж, то оказывается что пенсионные накопления женщин составляют 70—77% накоплений мужчин. Если же, кроме этого, женщина имеет ребенка и использовала полностью отпуск по уходу за ним, то ее накопления составят 63—71% накоплений мужчины (независимо от того, есть у него ребенок или нет), два ребенка — 56—65, три — 50—58%.

Пенсионные выплаты

Как было показано выше, если новая пенсионная система будет основываться только на накопительных принципах, без учета ее влияния на другие социальные системы, то соотношения пенсионных накоплений у мужчин и женщин могут варьироваться от 50 до 70% в случае, если оба имеют высшее образование и троих детей, но женщина использовала отпуск по уходу за ними (эта разница возникает как за счет различий заработной платы, так и за счет неоплачиваемых перерывов в трудовой деятельности у женщин), или в случае, если мужчина и женщина имеют одинаковый уровень образования в объеме средней школы и не имеют детей (эта разница отражает только различия в заработной плате мужчин и женщин).

Как видим, дифференциация пенсионных накоплений, вызванная неравным положением мужчин и женщин в сфере занятости и отпусками по уходу за маленьким ребенком, мягко говоря, значительна. Однако размеры самих пенсий у мужчин и женщин будут различаться еще больше.

Из-за различий в остаточной продолжительности жизни, которые по самым оптимистичным прогнозам составляют два года, соотношение размеров пенсий мужчин и женщин, принадлежащих к двум рассмотренным выше группам, сократится до 56—62 и 40—47% соответственно.

Как было уже сказано, в данной работе при расчетах использовалось предположение, что темпы инфляции в стране в течение всего расчетного периода будут неизменными и равными 4% в год. При несоблюдении этого условия изменятся, естественно, и расчетные значения пенсионных накоплений и пенсионных тарифов для рассматриваемых социально-демографических групп. Так, снижение уровня инфляции приведет к увеличению дифференциации

пенсионных накоплений и пенсионных тарифов (за счет увеличения удельного веса пенсионных взносов, производимых в начальный период трудовой деятельности), увеличение уровня инфляции приведет, соответственно, к снижению такой дифференциации.

Проведенные расчеты, на наш взгляд, достаточно ярко показали разнонаправленность пенсионной реформы и мер демографической, образовательной и оборонной политики. Причем степень их несогласованности представляется нам слишком значительной для того, чтобы ее не учитывать. Одним из вариантов устранения такой разнонаправленности может стать предоставление определенных, скажем так, "пенсионных компенсаций" работникам выполняющим общественно-полезные неоплачиваемые работы.

Второй этап данной работы предполагает проведение расчетов для различных уровней компенсаций такого типа, анализ возможных источников финансирования этих компенсаций и оценку их общей "стоимости". Однако уже сейчас ясно, что если такие компенсации и будут введены, то они должны производиться за счет бюджета или иных заинтересованных ведомств, но никак не из пенсионного фонда. Иначе это неизбежно повторит судьбу льготного пенсионного обеспечения.