

УДК 330.1:32

DOI <https://doi.org/10.30970/PPS.2023.51.15>

СПЕЦИФІКА ПІДШТОВХУВАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОГРАМ ПЕНСІЙНОГО ЗАОЩАДЖЕННЯ: ТЕОРЕТИКО-ПОЛІТОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

Андрій Гарбадин

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
філософський факультет, кафедра теорії та історії політичної науки
вул. Університетська, 1, 79000, м. Львів, Україна*

У даному дослідженні проаналізовано концепції підштовхування на сферу пенсійних заощаджень. Показано, що існує суттєва відмінність між тим, як гроші використовують економи та гумани, бо фінансова грамотність є прямим виразником універсальних особливостей нашої поведінки, зокрема обмеженої раціональності та проблем із самоконтролем. Економ здатен відкладати гроші, планувати та структурувати власні видатки, тоді як гуман легко піддається спокусам, зокрема витратити кошти на нерациональні покупки, орієнтуючись на власні бажання, а не реальні потреби.

Обґрунтовано проблему із пенсійним плануванням. Р. Талер зі співавторами пропонує для її вирішення дві пропозиції: перша – автоматична участь у пенсійному ощадному плані. Друга – програма «заощаджуй більше завтра». Р. Талер критикує стандартний підхід до накопичення пенсії, оскільки він не може врахувати проблем із самоконтролем, потенційними витратами протягом життя, а також він не є цілком раціональний.

Показано як відбувається традиційна процедура підштовхування до вступу в пенсійну програму. Спочатку треба вступити в програму з фіксованими внесками. Їх може вносити за працівника і роботодавець. Ще один механізм, який може підштовхнути людину до участі у пенсійній програмі, програмі – автоматична участь. Альтернативним варіантом виступатиме автоматична реєстрація. Існує і альтернативна автоматичній реєстрації – і це вимога прийняти рішення про вступ у програму, зокрема за спрощеною процедурою. Спільним у обох варіантах такого підштовхування є вибір ставки внеску.

Доведено, що людям необхідна допомога у виборі норми заощаджень. Річард Талер розробив програму «заощаджуй більше завтра», основна ідея якої полягає у автоматичному збільшенні розміру внесків. Ця програма ґрунтується на системі архітектури вибору, в основі якої лежать п'ять психологічних принципів, фундаментальних для поведінки учасників пенсійних програм. По-перше, це твердження більшості, що їм потрібно відкладати більше, але у них не виходить. По-друге, обмеження у вигляді самоконтролю легко погодитися, якщо мова йде про майбутнє. По-третє, це неприйняття збитків, бо нікому не хочеться отримувати зменшену зарплату. По-четверте, грошова ілюзія: люди сприймають втрати в номінальних грошових одиницях. По-п'яте, це суттєва роль інертності, простіше кажучи, небажання вникати у деталі і читати якісь бланки.

Розкрито суть програми «заощаджуй більше завтра». Вона пропонує працівникам «заздалегідь взяти на себе зобов'язання щодо збільшення розміру внесків одночасно із збільшеннями зарплати. При синхронізації зростання доходу і підвищення ставки учасники не помітять зниження грошових надходжень і не розглядатимуть більші пенсійні відрахування як втрати. Після приєднання до програми розмір внесків збільшується за замовчуванням, що дозволяє використовувати інертність як засіб примноження, а не зменшення накопичень. У поєднанні з автоматичним вступом в пенсійний план такий підхід викликає зростання як кількості учасників, так і норми заощаджень.

Ключові слова: поведінкова економіка, архітектура вибору, лібертаріанський патерналізм, пенсія, підштовхування.

Обґрунтування ідей поведінкової економіки в цілому, а також концепції підштовхування зокрема, не обмежується широкою базою досліджень та експериментів абстрактного характеру. Р. Талер із співавторами провів безліч досліджень, у яких також показав, як його теорія здатна бути реалізованою на практиці, наскільки її застосування може приносити універсальну користь у дуже різних сферах. Також він безпосередньо, а також його соратники практично втілювали ідеї поведінкової економіки як у США, так і за кордоном.

У даному дослідженні ми ставимо за мету показати як у сфері пенсійного заощадження концепція підштовхування може бути ефективно використана, а також продемонструвати приклад її ефективного застосування із поясненням теоретичних основ такого потенційного та реального успіху.

По-перше, варто розпочати із фінансової грамотності та пенсійного планування. Існує суттєва відмінність між тим, як гроші використовують еконі та гумани, що не дивно – фінансова грамотність є прямим виразником універсальних особливостей нашої поведінки, зокрема обмеженої раціональності та проблем із самоконтролем. Екон здатен відкладати гроші на «чорний день», планувати та структурувати власні видатки, тоді як гуман легко піддається спокусам, зокрема витратити вільні кошти на нераціональні покупки, орієнтуючись на власні бажання, а не реальні потреби. Якщо екон купуватиме новий мобільний телефон орієнтуючись на робочий стан діючого телефону, то гуман може придбати нову модель суто через прихильність бренду, слідуючи оновленням моделі – для статусу чи через імпульс власного бажання. Та ж логіка працюватиме із кредитами – екон ніколи не візьме кредит по завищеній ставці чи для реалізації імпульсивного бажання тут-і-зараз.

Однією з найкращих та найважливіших ілюстрацій проблем із фінансовим плануванням є планування та використання власної пенсійної програми. Власне вирішення цієї проблеми у своїх дослідженнях і пропонує Р.Талер. Продумування та вибір власної пенсійної програми ставить перед людиною очевидну проблему – як правильно вкладати накопичені кошти? Складність цієї проблеми для багатьох з нас є невідомою.

Відповідно Р.Талер зі співавторами пропонує для її вирішення дві пропозиції: «перша – автоматична участь у пенсійному ощадному плані. Друга – програма «заощаджуй більше завтра» [1].

Стандартний підхід до пенсійних накопичень простий та зрозумілий – треба відрахувати скільки ти потенційно заробиш за все своє життя, а також скільки приблизно треба коштів для достойної пенсії. Після цього починається збір потрібної суми коштів, за рахунок системних внесків, що не шкодять діючому бюджету.

Р. Талер вказує на те, що такий підхід є неефективним, адже не відповідає поведінці людей, зокрема через наявність двох проблем: «по-перше, далеко не всі здатні до вирішення складних математичних задач для обчислення загальної суми накопичень. Без комп'ютерних програм з цим навряд чи впорається навіть досвідчений економіст» [1]. Прорахувати точно і безпомилково схему як приблизного доходу за життя, так і потрібних коштів на пенсію, дуже складно. Зрештою ніхто не здатен точно передбачити скільки ж ця пенсія триматиме по часу – відповідно і продумати потрібну кількість коштів на її достойну організацію уже непросто. «По-друге, стандартний підхід передбачає у людей достатню силу волі для реалізації відповідного плану. В теорії яскраві спортивні автомобілі або відпустка в розкішному готелі не змусять людей забути про свою мету накопичити на квартиру у Флориді. Але так можна міркувати про еконів, не про гуманів» [1]. Тут ми маємо справу із проблемами самоконтролю – перевага бажань тут-та-зараз над майбутніми пріоритетами при аналізі поведінки гуманів не викликає сумнівів і чітко обґрунтована.

Тобто проблема не лише в неможливості точно передбачити тривалість життя, а відповідно і пенсії, а також у ірраціональній природі нашої поведінки.

Складності вирішенню цієї проблеми також додає факт того, що пенсійні заощадження – відносно нове явище. До прикладу першу програму пенсійного забезпечення у зв'язку з віком або втратою працездатності ввів Бісмарк у Німеччині у 1889 році. Традиційно про пенсію старшого покоління дбали у історичній перспективі їх діти. Лише у ХХ ст., через збільшення тривалості життя та вплив глобалізації на територіальне розселення людей, зокрема і від близьких родичів, виникла необхідність самостійно забезпечувати власну старість. Відповідно держава та роботодавці зайнялися вирішенням цієї проблеми.

Перші пенсійні програми передбачали систему фіксованих внесків: «працівники мали право на суму, яка обчислювалася за спеціальною формулою, зазвичай на основі зарплати і кількості років участі в програмі. У випадку з типовим комерційним планом пенсія нараховується виходячи з середньої зарплати за останні кілька років з урахуванням стажу. Більшість державних програм соціального захисту теж припускають фіксовані виплати» [1].

Такий підхід, безумовно, передбачатиме один великий плюс – «в цьому випадку не залишаться без засобів навіть найлегковажніші гумани. В американській програмі «Соціальний захист» працівникові потрібно прийняти єдине рішення – коли виходити на пенсію. Потім потрібно один раз вписати номер соціального страхування в бланк. І ця необхідність виникне, тільки коли ви вирішите почати отримувати гроші!» [1]. Складається враження, що це ідеальна система. Однак ситуація тут двозначна – з одного боку, у програмі з фіксованими внесками є багато позитиву, наприклад «такі пенсійні плани не пов'язані з певною компанією, тому працівник може сміливо переходити з одного місця на інше. Крім того, вони гнучкі і дають можливість коригувати рішення з приводу накопичень і вкладень відповідно до фінансової ситуації та особистих уподобань» [1]. Однак, з іншого боку, «від працівника потрібно чимало дій: вступити у програму, визначитися з сумою накопичень, управляти ними протягом багатьох років, а після виходу на пенсію вирішити, що робити з підсумковою сумою» [1]. Відповідно якщо зважувати потенційні плюси та мінуси, то превалюватимуть складнощі, необхідність все продумати та прорахувати. Тому більшість людей просто проігнорує необхідність пенсійного плану, обере статус-кво та відкладе думки про пенсію до пенсії.

Основним, відповідно, буде питання про достатню кількість заощаджень на пенсію. Чи вистачить їх для достойного відпочинку? Зрештою проблеми починаються вже при спробі прорахувати оптимального обсягу таких заощаджень, економісти не дають чіткої відповіді на питання про необхідну суму таких фінансових гарантій, пенсійного доходу: «деякі стверджують: потрібно, щоб пенсія як мінімум дорівнювала доходу в працездатному віці. Адаже в ці роки з'являються можливості для таких витратних за часом і коштами захоплень, як подорожі. Крім того, зростають витрати на медичні послуги. Інші економісти наполягають, що пенсія прекрасний час для більш скромного способу життя» [1].

Обидві позиції мають ряд плюсів та мінусів, однак мінусів у недостатніх накопичень більше, ніж плюсів надлишкових. Потенційні обмеження у хоббі, подорожах чи можливості побалувати внуків коштовними подарунками, не кажучи вже про оплату власних базових потреб, лякатимуть куди більше за надто великі фінансові можливості. «Як би там не було, багато хто говорить, що їм «треба» відкладати більше. В одному з досліджень 68% учасників програми з фіксованими внесками сказали, що їх норма заощаджень «занадто мала», 31% вважають її «більш-менш достатньою», і тільки 1% повідомив про «занадто

великі» відрахування. Економісти схильні применшувати подібні заяви з об'єктивних причин. Легко сказати, що «треба» робити багато різних корисних речей: сісти на дієту, зайнятися спортом, проводити більше часу з дітьми. Але людей швидше характеризують вчинки, а не слова» [1].

Тепер варто проаналізувати як відбувається підштовхування до вступу в пенсійну програму. Для чого це? Відповідь буде зрозумілою – відкладання грошей на пенсію гарантує захищене життя. Відповідно, якщо гуманна лякає складність процедури, його потрібно підштовхнути до участі у ній.

Для початку треба вступити в програму з фіксованими внесками. Це не найскладніша процедура, зважаючи на те, що податок на внески утримується у роботодавця. Поширеною є практика, коли роботодавець сам сплачує частину такого внеску: «наприклад, роботодавець додає суму, рівну 50% внеску працівника, якщо вона не перевищує певної суми, скажімо, 6% зарплати» [1]. Компенсація роботодавця – у буквально безкоштовних грошах.

Ще один момент, який може підштовхнути людину до участі у пенсійній програмі, програмі це автоматична участь. Як це забезпечити. Очевидно, що через зміну правил. «Зараз за замовчуванням ви не приєднані до програми, для цього потрібно зробити деякі зусилля. Коли співробітники компанії отримують право на вступ в пенсійний план (іноді відразу після виходу на роботу), вони повинні заповнити бланк. Потрібно вказати розмір внесків і їх розподіл між фондами, пропонованими в програмі. Заповнення бланків – суцільна морока, тому багато хто просто відкладають це на потім» [1]. Незважаючи на всю важливість такого кроку, гуману властиво втомлюватися вже від ідеї заповнення такого типу бланків, і в силу проблем із самоконтролем він здатен відкласти необхідну процедуру все далі по часу.

Альтернативним варіантом виступатиме автоматична реєстрація: «коли працівник отримує право вступу [у програму], йому вручають повідомлення, що він буде приєднаний до програми, де вказані норма заощаджень і розподіл грошей. У разі незгоди потрібно заповнити бланк відмови» [104]. Р. Талер прогнозує на підставі власного аналізу, що із введенням автоматичної реєстрації число учасників програм з фіксованими внесками в США різко зросте.

Проте існує і альтернатива автоматичній реєстрації – і це вимога прийняти рішення про вступ у програму, зокрема за спрощеною процедурою. Це трохи грубший, очевидніший варіант для підштовхування. Він працюватиме так: якщо вимога вступити у пенсійну програму буде спрямована на кожного працівника одночасно із працевлаштуванням, то він буде змушений «вказати галочкою «так» або «ні» у відповідній графі анкети, якщо хоче отримувати зарплату. Таким чином працівники роблять вибір, і жодного рішення не передбачається за замовчуванням» [1]. Такий сценарій виглядатиме привабливо, проте у нього є очевидний мінус – необхідність вибору не є гарантією ефективного вибору як такого. Як це часто трапляється з нами у різних ситуаціях, коли треба ознайомитися із документами чи прочитати інструкцію, ми воліємо з ними не ознайомлюватися і не читати, а просто поставили галочку де нам покажуть, або куди воля випадку нас направить. Вникати у «серйозні» документи не всім характерно.

Що є спільним у обох варіантах такого підштовхування? Вибір ставки внеску. «У програмах як автоматичного вступу, так і необхідного вибору за замовчуванням передбачаються відносно низька норма заощаджень – 2% або 3% – і дуже консервативні способи інвестування, такі як депозитний рахунок грошового ринку. В результаті більшість працівників продовжують відкладати всього 2%, чого зазвичай недостатньо для пенсійних

накопичень» [1]. І це одна з основних проблем такого варіанту пенсійних програм – навіть у випадку, коли людина свідомо візьме у такій програмі участь та вважатиме власну старість забезпеченою, не факт що так воно і буде. Заощаджень може виявитися недостатньо, зрештою їх обсяг поступово може виїдати інфляція.

Все це вказує на те, що людям необхідна допомога у виборі норми заощаджень. Необдуманість такого важливого кроку є очевидною, наприклад «одне з опитувань показало, що 58% [людей] витрачає менше години на вибір ставки внеску і способу розміщення коштів» [1].

Ще одна, не зовсім ефективна модель поведінки, «відраховувати мінімально необхідну суму, при якій роботодавець виплачує максимальну частку зі свого боку. Якщо для внеску компанії сума відрахувань повинна становити щонайменше 6% зарплати, то більшість вноситимуть 6%. Тому, щоб стимулювати працівників відкладати більше, організаціям потрібно змінити формулу розрахунку доплати» [1]. Тобто, якщо компанія виплачуватиме замість 50% компенсації від 6% заробітної плати, що йде у пенсійний фонд, до прикладу, 30% з 10% зарплати, то це, з високою долею ймовірності, примусить співробітника підіймати ставку.

Може скластися думка, що особливого значення набуває просвітництво, уроки фінансової грамотності серед працівників, тощо, з боку роботодавця. «Багато компаній намагалися навчити своїх співробітників приймати зважені рішення. На жаль, практика показує, що сама по собі освіта неефективна» [1]. Власне чому це так легко пояснити виходячи із базових методологічних онов поведінкової економіки, детальніше на цьому ми не будемо зупинятися.

Яка тут може бути альтернатива? Річард Талер, спільно із співавтором багатьох власних робіт, Шломо Бернаці, розробив програму «заощаджуй більше завтра», основна ідея якої полягає у автоматичному збільшенні розміру внесків. Ця програма ґрунтується на системі архітектури вибору, в основі якої лежать п'ять психологічних принципів, фундаментальних для поведінки учасників пенсійних програм.

По-перше, це твердження більшості, що їм потрібно відкладати більше, але у них не виходить. По-друге, «на обмеження у вигляді самоконтролю легко погодитися, якщо мова йде про майбутнє» [1]: наприклад, це бажання сісти на ступи чи кинути курити, однак тільки нього дня. По-третє, це неприйняття збитків, бо нікому не хочеться отримувати зменшену зарплату. По-четверте, «грошова ілюзія: люди сприймають втрати в номінальних грошових одиницях» [1].

Суть програми «заощаджуй більше завтра» у тому, що вона пропонує працівникам «заздалегідь взяти на себе зобов'язання щодо збільшення розміру внесків одночасно із збільшеннями зарплати. При синхронізації зростання доходу і підвищення ставки учасники не помітять зниження грошових надходжень і не розглядатимуть більші пенсійні відрахування як втрати. Після приєднання до програми розмір внесків збільшується за замовчуванням, що дозволяє використовувати інертність як засіб примноження, а не зменшення накопичень. У поєднанні з автоматичним вступом в пенсійний план такий підхід викликає зростання як кількості учасників, так і норми заощаджень» [1].

Відповідно за такої програми ті психологічні принципи, які шкодили логічному плануванню пенсійних заощаджень, враховуються і можуть здійснити навіть позитивний вплив на їх надходження. І такий підхід був реалізований на практиці у кількох приватних компаніях.

Окремо варто згадати і про роль держави у даному процесі. Чи повинна остання брати за основу таку модель організації державних гарантій пенсійних заощаджень? Досі

ми розглядали функціонування такої програми, її переваги та потенційні мінуси виходячи з практики приватних компаній, у якій єдина вимога до уряду – лише не заважати.

Так от, «влітку 2006 року Конгрес прийняв Закон «Про захист пенсій» при активній підтримці обох партій ... закон дає роботодавцям стимул доплачувати внески працівників, автоматично включати їх в програму і також за замовчуванням поступово підвищувати ставку внеску» [1]. Це підкреслює не лише важливість та прогресивність програми «заощаджуй більше завтра», але й те, що цілком реально проваджувати на практиці ініціативи, розроблені на основі системи архітектури вибору.

Відповідно це додатково підкреслює можливість застосування такої методології пенсійних заощаджень на практиці не лише у приватному, але і державному секторі.

Список використаної літератури

1. Thaler, Richard H.; Sunstein, Cass R. (2008). *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth, and Happiness*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
2. Thaler, Richard H. (2015). *Misbehaving: The Making of Behavioral Economics*. New York: W. W. Norton & Company.

NUDGING IN THE ORGANIZATION OF RETIREMENT SAVINGS PROGRAMS: A THEORETICAL AND POLITICAL ANALYSIS

Andriy Garbadin

Ivan Franko National University of Lviv,

Faculty of Philosophy, Department of Theory and History of Political Science

Universytetska str., 1, 79000, Lviv, Ukraine

The article deals with the impact of the nudge concept on the field of retirement savings. It is shown that there is a significant difference between the way money is used by econs and humans, because financial literacy is a direct expression of universal features of our behavior, in particular, limited rationality and problems with self-control. Econ is able to save money, plan and structure his own expenses, while human easily succumbs to temptations, in particular, to spend money on irrational purchases, focusing on his own desires, rather than real needs.

The problem with retirement savings planning is substantiated. R. Thaler and co-authors offer two proposals for its solution: the first is automatic participation in retirement savings plan. The second is the «save more tomorrow» program. R. Thaler criticizes the standard approach to retirement savings because it fails to take into account self-control issues, potential lifetime costs, and is not entirely rational.

It is shown how the traditional procedure of nudging to enter retirement savings program takes place. First, you need to enroll in a program with fixed contributions. They can be paid by the employee and the employer. Another mechanism that can encourage a person to participate in a retirement savings program is automatic participation. An alternative option will be automatic registration. There is also an alternative to automatic registration – and this is the requirement to make a decision on entering the program, in particular, according to a simplified procedure. The choice of the contribution rate is common in both variants of such nudging.

It has been proven that people need help in choosing a savings rate. Richard Thaler developed the «save more tomorrow» program, the main idea of which is to automatically increase the amount of contributions. This program is based on the choice architecture system.

The essence of the «save more tomorrow» program is revealed. She suggests that employees «commit in advance to increase the amount of contributions at the same time as salary increases. With the synchronization of income growth and rate increases, participants will not notice a decrease in cash flow and will not consider larger retirement savings deductions as losses. After joining the program, the amount

of contributions increases by default, which allows you to use inertia as a means of increasing, not decreasing, accumulations. In combination with automatic entry into retirement savings plan, this approach causes an increase in both the number of participants and the rate of savings.

Key words: behavioral economics, architecture of choice, libertarian paternalism, retirement savings, nudge.