

ПРИОРИТЕТНЫЕ ФОРМЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Беринцева И.Н.¹

¹Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение "Тюменский государственный нефтегазовый университет", Тюмень, Россия (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), email: berintseva_inga@mail.ru

Для привлечения высококвалифицированных специалистов в сферу образования необходимо создание комплекса мер социальной защиты работников образовательных учреждений, одной из которых является обеспечение сотрудников при достижении ими пенсионного возраста. С целью изучения отношения работников образования к существующей системе пенсионного обеспечения и выявления наиболее предпочтительных форм пенсионных накоплений был проведен социологический опрос представителей работников образовательных учреждений. Результаты исследования показали, что при наличии интереса со стороны работников образовательных учреждений к проводимой государством социальной политике низкий уровень заработной платы и отсутствие доверия к нововведениям не позволяют сегодня активно участвовать в негосударственных формах пенсионного обеспечения. Основным источником пенсионного дохода сотрудники учебных заведений рассматривают государственную пенсию. Однако развитие дополнительных форм пенсионного обеспечения работников образования в сложившейся ситуации крайне необходимо и должно носить комплексный характер. Мероприятия по стимулированию развития негосударственного пенсионного обеспечения в сфере образования предусматривают создание отраслевого негосударственного пенсионного фонда, предоставление налоговых льгот образовательным учреждениям, реализующим пенсионные программы, целевое финансирование негосударственных пенсионных программ, реализация законодательных инициатив, разработка программ софинансирования пенсионных взносов.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение, работники образовательных учреждений, социальная защита.

THE PRIORITY FORM OF PENSION PROVISION FOR EMPLOYEES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Berintseva I.N.¹

¹Federal state budgetary educational institution of Tyumen state oil and gas University, Tyumen, Russia, 625000, Tyumen, Volodarskogo street, 38), email: berintseva_inga@mail.ru

To attract highly qualified specialists in the sphere of education it is necessary to create the complex of measures of social protection of employees of educational institutions, one of which is providing employees when they reach retirement age. Sociological survey of representatives of employees of educational institutions was conducted for the purpose of studying the relation of education employees to existing system of provision of pensions and identification of the most preferable forms of pension accumulation. The results of the research showed that with interest from employees of educational institutions to pursue by the state of social policy, low level of a salary and absence of trust to innovations don't allow participating in non-state forms of provision of pensions actively today. The main source of the pension income for the employees of educational institutions is the state pension. However, the development of additional forms of retirement education in the current situation is imperative and must be integrated. Measures to encourage the development of private pension provision in the education provide for the establishment of private pension fund, granting tax exemptions to educational institutions implementing pension programs, targeted funding of private pension programs, and the implementation of legislative initiatives and the development of programs of co-financing of pension contributions.

Keywords: pension, employees of educational institutions, social protection.

Образование и наука в настоящее время являются приоритетными направлениями социальной политики государства, поскольку первое напрямую связано с объемами и качеством отечественного рынка рабочей силы, а второе – с инновационными открытиями, необходимыми для развития российской экономики. Политические решения в сфере

образования и науки направлены на стимулирование и мотивацию населения страны к освоению востребованных отечественным производством профессий, занятию научными исследованиями и разработками. Поскольку образование – это услуга, а знание – это нематериальный товар, то качество образования напрямую зависит от уровня профессионализма поставщика услуги, то есть тех педагогов и преподавателей, которые доводят знания до специалистов. Для привлечения высококвалифицированных работников в сферу образования необходимо создание системы мотивационных мер, способных значительно повысить интерес выпускников педагогических вузов к преподавательскому труду. Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" закрепляет комплекс мероприятий социального характера, направленных на повышение уровня жизни работников бюджетной сферы. В их числе увеличение к 2018 году уровня заработной платы преподавателей до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе, создание условий для профессиональной подготовки кадров, развитие пенсионной системы в части увеличения размера пенсии гражданам, принявшим решение продолжать работать по достижении пенсионного возраста [7]. Реализация принятых мер позволит создать условия для закрепления квалифицированных специалистов в образовательных учреждениях. Однако совершенствование системы социальной защиты работников должно носить комплексный характер: помимо государственного регулирования данной системы необходима разработка социальных программ на отраслевом уровне и уровне конкретного учреждения. Важным механизмом социальной защиты работников, в реализации которого должны участвовать все уровни управления, является дополнительное пенсионное обеспечение, поскольку желание получать прибавку к пенсии при достижении пенсионного возраста является одним из основных мотивов при устройстве потенциального сотрудника на работу.

Сегодня вопросы пенсионного обеспечения достаточно подробно исследованы в научной литературе. В трудах В.А. Ачаркана, М.С. Ланцева, В.С. Андреева, Ю.Воронина, В.Д. Роика, Л.И. Якобсона определяется сущность пенсионного обеспечения как социально-экономической категории в рамках проводимой государством политики [1, 5, 2, 4, 6, 8]. Но при этом никто из авторов не исследует специфику института социального пенсионного обеспечения в системе образования, в частности в сфере высшего образования, что обуславливает актуальность данного направления исследования.

С целью изучения отношения сотрудников образовательных учреждений к системе пенсионного обеспечения и выявления наиболее предпочтительных форм пенсионных накоплений проведен опрос представителей работников образовательных учреждений г. Тюмени, которые выступили в качестве объекта социологического исследования. Предметом

исследования являлось отношение сотрудников образовательных учреждений к проблеме их пенсионного обеспечения. Опрос участников социологического исследования проводился с помощью анкетирования.

По возрасту количество респондентов, принявших участие в опросе, распределилось достаточно равномерно: в возрасте до 25 лет – 17%, от 26 до 35 лет – 30,4%, от 36 до 45 лет – 17,5%, в возрасте от 46 до 55 лет – 22,7%, свыше 56 лет – 12,1%. Изучение мнения разновозрастных сотрудников важно для решения задач исследования, поскольку молодые сотрудники, в отличие от сотрудников более старших возрастов и тем более в отличие от пожилых сотрудников, имеют свое представление об инструментах пенсионных накоплений, и, в первую очередь, надеются на себя, а не на государство, в решении вопроса о своем содержании при выходе на пенсию.

Для решения задач исследования имеет значение еще одна немаловажная характеристика респондентов – уровень их доходности. От того, какой доход имеют сегодня работники образовательного учреждения, зависит их отношение к проводимой государством пенсионной политике, заинтересованность и степень участия в системе негосударственного пенсионного обеспечения (рис. 1).

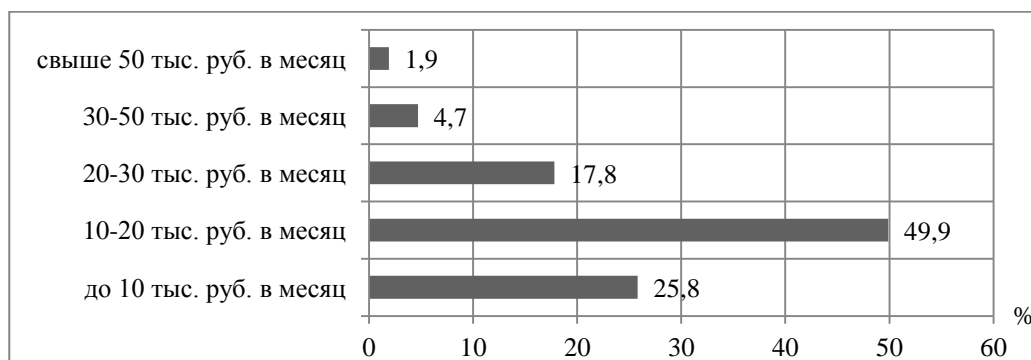


Рис. 1. Уровень доходности респондентов

Большая часть респондентов (75,7%) имеют доход 20 тыс. руб. в месяц и менее, что говорит о невозможности использования ими разнообразных инструментов накопления и низкую заинтересованность участия в программах негосударственного пенсионного обеспечения собственными средствами. 24,3% опрошенных имеют уровень дохода более 20 тыс. руб. и вместе с тем больше возможностей выбора средств для создания источников доходов при выходе на пенсию.

Сначала работники образовательных учреждений высказали мнение о заинтересованности в ходе проводимой государством пенсионной реформы. Ответы респондентов распределились следующим образом (рис. 2):

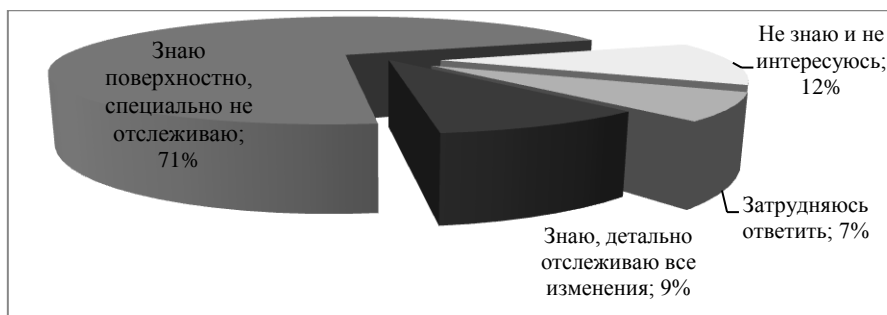


Рис. 2. Как вы осведомлены о ходе пенсионной реформы, проводимой в России?

Большинство сотрудников вузов (71%) имеют представление о проводимых на уровне государства изменениях в сфере пенсионного обеспечения, но детально их не отслеживают. Желание работников образовательных учреждений быть в курсе пенсионных нововведений вполне оправдано, поскольку низкий уровень доходов в бюджетной сфере позволяет надеяться при выходе на пенсию в большей мере на поддержку государства.

На вопрос: «Как Вы оцениваете политику государства в области пенсионного обеспечения?» 52,9% респондентов ответили, что не наблюдают видимых изменений. Это свидетельствует о наличии пессимистических настроений среди сотрудников вузов, все усилия государственных органов власти не приводят к улучшению материального положения пенсионеров, недоверие к власти, наблюдавшееся в 90-х годах 20 века, остается до сих пор. Лишь 22,5% респондентов верят в эффективность пенсионных реформ и надеются на изменение положения пенсионеров в лучшую сторону.

Мнение респондентов о предельном возрасте трудовой деятельности в зависимости от категории персонала явилось вполне предсказуемым для работников образовательных учреждений (рис. 3).

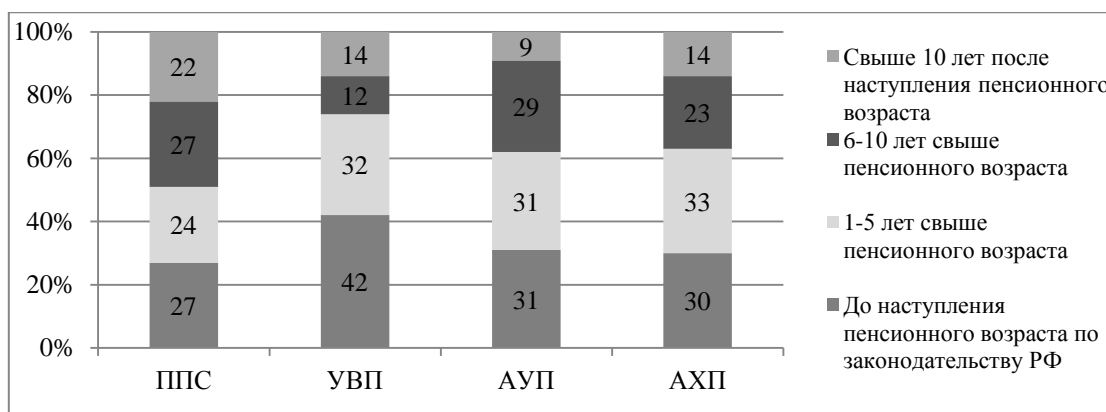


Рис. 3. Респонденты о предельном возрасте трудовой деятельности

Представители профессорско-преподавательского состава, больше чем работники других категорий, видят продолжение своей трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста (73%). Наличие ученой степени и большого опыта работы делают преподавателя ценным работником для образовательного учреждения. Вуз заинтересован в

том, чтоб работник, имеющий степень кандидата или доктора наук, как можно дольше продолжал свою трудовую деятельность, поскольку от количества остепененных преподавателей напрямую зависят результаты лицензирования и аккредитации вуза. Желание преподавателей работать после наступления пенсионного возраста можно поддержать, используя эффективные методы мотивации, в том числе и пенсионную программу.

В анкете респондентам было предложено высказать своё мнение об источниках доходов при выходе на пенсию, на которые они надеются (рис. 4).



Рис. 4. Источники дохода при выходе на пенсию

Большее количество респондентов (47,2%) при выходе на пенсию рассматривают в качестве источника дохода государственную пенсию. Однако есть работники в образовательных учреждениях, которые видят источником дохода при выходе на пенсию негосударственную корпоративную пенсию за счет средств работодателя (7,3%). Разработка и внедрение в деятельность учреждения пенсионной программы, активная работа по продвижению её в коллектив, привлечет работников к участию в программе и заставит их поверить в весомость негосударственной корпоративной пенсии в пенсионных доходах.

На вопрос: «В каком возрасте, по Вашему мнению, необходимо начинать копить на собственную пенсию?» 42,5% респондентов ответили, что начинать создавать пенсионные накопления нужно в возрасте от 25 до 45 лет. Об отсутствии смысла в создании пенсионных накоплений заявили 12,5% респондентов, что еще раз говорит о наличии большого количества низкодоходных групп работников в образовательных учреждениях.

Работники образовательных учреждений высказали мнение об «инструментах», которыми они будут пользоваться при создании пенсионных накоплений. В условиях нестабильной экономики большее число работников образовательных учреждений считают, что наиболее надежными являются вложения в недвижимость (23,8% респондентов). Также высок процент респондентов, считающих надежным источником вложения средств, – вклад в банке на длительный срок (23% респондентов). В негосударственные пенсионные фонды

считают целесообразным вкладывать средства 9% респондентов. Этот процент невысок, однако, по мнению респондентов, вложения в НПФ предпочтительнее приобретению ценных бумаг, полису накопительного страхования жизни, сбережению наличных денежных средств и другим «инструментам» накопления, что свидетельствует о наличии перспектив развития сферы негосударственного пенсионного обеспечения.

В продолжение к вышеназванной проблеме вполне закономерным был вопрос о причинах, которые, по мнению респондентов, мешают копить на «собственную старость». Распределение ответов на этот вопрос представлено на рисунке 5.



Рис. 5. Причины, препятствующие накоплению на «собственную старость»

Среди работников бюджетных образовательных учреждений очевиден был ответ на этот вопрос – основной причиной, препятствующей пенсионным накоплениям, является отсутствие «лишних» денег, в связи с тем, что все они тратятся на текущее потребление. Также среди основных причин респонденты видят отсутствие гарантий сохранности вложенных средств (40,5%) и нестабильную экономическую обстановку (40,0%). Невысокая заработная плата работников бюджетных образовательных учреждений и невозможность в связи с этим производить какие-то накопления, говорят о необходимости активного участия федеральных, региональных, муниципальных органов власти в системе негосударственного пенсионного обеспечения работников подведомственных им учреждений [3].

Резюмируя результаты проведенного исследования, можно говорить о том, что сотрудники образовательных учреждений, как представители интеллигенции, в большинстве своем следят за ходом пенсионной реформы, проводимой в России, но в их взглядах присутствуют пессимистические настроения, поскольку многие из них считают, что видимых изменений от предпринимаемых государством мер не наблюдается. Наиболее предпочтительным для сотрудников образовательных учреждений источником дохода на пенсии выступает государственная пенсия, следующими по популярности являются

собственные сбережения, помощь родственников и дополнительная пенсия от работодателя. Основными причинами, препятствующими созданию пенсионных накоплений, респонденты называют отсутствие «лишних» денег, недостаточные гарантии сохранности вложенных средств и нестабильную экономическую обстановку, и это понятно, поскольку на экономику России влияет мировой финансовый и политический кризис.

Таким образом, поскольку уровень заработной платы работников образовательной сферы не позволяет сегодня формировать пенсионные накопления, несмотря на проводимые государством изменения в области социальной политики, основные надежды при достижении пенсионного возраста возлагаются на государственную пенсию. Ужесточение деятельности негосударственных пенсионных фондов (далее НПФ), изъятие у них части накоплений в пользу выплат пенсий существующим пенсионерам еще больше подрывает доверие россиян к системе негосударственного пенсионного обеспечения. Однако развитие негосударственных форм пенсионного обеспечения работников образования в сложившейся ситуации крайне необходимо и должно носить комплексный характер. Построение системы пенсионного обеспечения, структурно и содержательно проработанной на уровне Правительства РФ, должно включать организационное, методическое, финансовое участие федерального, регионального, муниципального уровней управления, в зависимости от того, в подчинении какого уровня находится образовательное учреждение. На основе единой концепции должна быть разработана федеральная программа развития пенсионного обеспечения работников бюджетных учреждений, в рамках которой формируется комплекс мероприятий по стимулированию развития негосударственного пенсионного обеспечения в сфере образования. Данные мероприятия предусматривают:

- создание отраслевого НПФ, учитывающего специфику образовательных учреждений;
- предоставление налоговых льгот образовательным учреждениям, реализующим пенсионные программы, и отраслевому НПФ при инвестировании средств;
- целевое финансирование негосударственных пенсионных программ в образовательных учреждениях;
- разработка программ софинансирования пенсионных взносов в отраслевом негосударственном пенсионном фонде (учредитель-образ. учреждение);
- расширение направлений инвестирования средств пенсионных резервов отраслевого НПФ при обеспечении гарантий государства (субъектов РФ, муниципалитетов);
- реализация законодательных инициатив и урегулирование противоречий в нормативно-правовых актах.

Внедрение представленных мероприятий будет являться катализатором развития системы негосударственного пенсионного обеспечения в российских образовательных

учреждениях, что повысит уровень социальной защиты работников сферы образования и приведет к привлечению высококвалифицированных кадров в образовательные структуры России.

Список литературы

1. Ачаркян В. А. Синицина Т.А. Фонды социального обеспечения в СССР. – М.: Финансы, 1977. – 167 с.
2. Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. – М.: Юрид. лит., 1974. – 220 с.
3. Беринцева И.Н. Негосударственное пенсионное обеспечение в системе социальной политики образовательного учреждения: Автореф. дис. канд. соц. наук. – Тюмень. 2012. – 18 с.
4. Воронин Ю. В автономной пенсионной системе по определению нет дефицита: интервью // Коммерсантъ. – 2009. - №5. – С. 18.
5. Ланцев М.С. Социальное обеспечение в СССР (экономические аспекты). – М.: Экономика, 1976. – 221 с.
6. Роик В.Д. Пенсионная система России. История, проблемы и пути совершенствования. – СПб: НИК, 2007. – 480 с.
7. Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70170950> (дата обращения 18.09.2014).
8. Якобсон Л.И. Экономика общественного сектора. Основы теории государственных финансов. – М: АспектПресс, 1996. – 320 с.

Рецензенты:

Мехришвили Л.Л., д.соц.н., профессор кафедры «Гуманитарные науки» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.

Барбаков О.М., д.соц.н., профессор, заведующий кафедрой «Бизнес-информатика и математика» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.